



**INSTITUTO SUPERIOR DE GESTÃO**  
**MESTRADO EM GESTÃO DO POTENCIAL HUMANO**

# **HIERARQUIA E ANSIEDADE DE STATUS NAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

**AUTOR: NUNO HENRIQUE SANTOS DA SILVA**

**ORIENTADOR: PROF. DOUTOR CASIMIRO FRANCISCO RAMOS**

LISBOA  
JUNHO 2013



*“[... L]onge de pensar que a humildade deve ser pregada aos nossos contemporâneos, eu esforcei-me por dar-lhes uma ideia alargada deles próprios e do que os rodeia. A humildade é-lhes doentia; aquilo que mais anseiam, na minha opinião, é orgulho. Eu trocaria voluntariamente algumas das nossas pequenas virtudes por esse mesmo vício.” (Tocqueville, 1998: 317)*

*“O preço que temos pago por querer ser muito mais que os nossos antepassados é a perpétua ansiedade de não sermos aquilo que deveríamos ser.” (De Botton, 2004a: 44)*

## **AGRADECIMENTOS**

À Sara pelo carinho e compreensão sempre demonstrados, bem como à minha restante família pelo incondicional e constante apoio.

A todos os colegas e professores com quem tive o gosto de me cruzar no Instituto Superior de Gestão, sobretudo aqueles com quem criei raízes de amizade, pelo apoio e alegria sempre partilhados, e pela profunda e preciosa comunhão de momentos que guardarei para sempre com especial afecto.

Neste contexto uma palavra especial ao Prof. Dr. Casimiro Ramos, meu orientador deste projecto, que para além da sábia e humilde partilha de conhecimentos e experiências sempre se mostrou próximo, atencioso e amigo: sem ele esta investigação não existiria.

Guardo um especial afecto para com aqueles com quem primeiramente fui desbravando os caminhos do pensamento político e social, nomeadamente o Hugo Chelo, o André Monteiro, o João Sandes, a Morgana Benedetti e a Mafalda Sacramento: guardarei cuidadosamente e para sempre todo aquele tempo no meu íntimo.

Por fim, aos grandes livros e à sua tradição, à educação na cultura e para a cultura, e à humildade e ousadia como processos de libertação da vulgaridade.

**GLOSSÁRIO DE TERMOS E ABREVIATURAS**

ASO	Questionário “Ansiedade de Status Organizacional”;
BSMSS	Questionário “Barratt Simplified Measure of Social Status”;
EUA	Estados Unidos da América;
ICT	Information and Communications Technologies;
PIB	Produto Interno Bruto;
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences;
TI	Tecnologias de Informação;
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação;
EU	União Europeia;
USD	United States Dollars;
VAB	Valor Acrescentado Bruto.

## **RESUMO**

A ocidentalidade vem forjando, desde há duzentos anos, a mais drástica melhoria nos padrões de vida na história da humanidade, marcada recentemente pelo acelerado desenvolvimento da globalização. Contudo permanece-lhe latente como que um medo da privação denominado ansiedade de status.

A presente investigação pretende caracterizar e correlacionar a hierarquia e a ansiedade de status em profissionais do sector das tecnologias de informação e comunicação (TIC), caracterizado por hierarquias organizacionais planas.

Para tal, e por forma a verificar as hipóteses em análise através do método dedutivo, procedeu-se primeiramente à preparação dos dados secundários através da tradução e adaptação do BSMSS e da perscrutação das características da ansiedade de status presentes no estado da arte tendo em vista a preparação dos dados primários, consumados na criação e aplicação do ASO a uma amostra de conveniência de 175 colaboradores de empresas associadas às TIC, entre Fevereiro e Abril de 2013.

Com uma consistência de  $\alpha = 0,688$ , um grau de confiança de 95%, e uma margem de erro de 7,4%, verificou-se que os colaboradores TIC inquiridos são jovens masculinos com ensino superior; são ambiciosos, desejam o sucesso e dão importância às realizações profissionais; ambicionam prestígio, honra e poder e fazem comparações de sucessos profissionais; a remuneração é tida como consequência desse sucesso, e não desejam enriquecer dessa maneira; sentir-se-iam frustrados e humilhados se não fossem bem-sucedidos, e desejam subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho.

Ficou provado que os factores “ambição, sucesso e expectativas elevadas” (H1), “prestígio, honra e poder” (H2), “riqueza” (H3), “comparação na igualdade” (H4) e “medo do fracasso e da humilhação” (H5) propiciam ansiedade de status, na medida em que as hipóteses em questão foram validadas; sendo que, por outro lado, na correlação entre hierarquia e ansiedade de status não ficou provado que a posição de status elevado corresponde ao nível de ansiedade de status médio (H6), nem que a posição de status média corresponde ao nível de ansiedade de status elevado (H7), mas somente que a posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo (H8).

**PALAVRAS-CHAVE:** ansiedade de status, hierarquia de status, status, TIC.

## **ABSTRACT**

Since 200 years ago the west has experienced the most drastic improvement in living standards in human history, recently marked by the fast development of globalization. However remains a latent fear of deprivation called status anxiety.

The aim of this research is to characterize and correlate the status hierarchy and anxiety in the sector of information and communication technologies (ICT), characterized by flat organizational hierarchies.

To that end, and in order to verify the hypotheses in analysis through the deductive method, firstly was prepared the secondary data through the translation and adaptation of BSMSS, and the inquiry of the status anxiety characteristics existing in bibliography, in view of prepare the primary data, accomplished through the creation and application of ASO to a convenience sample of 175 employees of companies associated with ICT, between February and April 2013.

With a consistency of  $\alpha = 0,688$ , a confidence level of 95%, and a margin of error of 7,4%, it was found that ICT employees respondents are young men with higher education; they are ambitious, wish success and give importance to professional achievements; they covet prestige, honor and power and compare professional successes; for them compensation is as a result of that success, and don't want to enrich that way; they would feel frustrated and humiliated if they were not successful, and they wish to move up in the status order of their workplace.

It has been proven that factors “ambition, success and high expectations” (H1), “prestige, honor and power” (H2), “wealth” (H3), “comparison in equality” (H4) and “fear of failure and humiliation” (H5) provide status anxiety, because that five hipóteses has been validated; and, on the other hand, in the correlation between status hierarchy and status anxiety has not beed established that high status position corresponds to an average status anxiety level (H6), nor that an average position of status corresponds to the high level of status anxiety (H7), but only that the position of low status corresponds to the low level of status anxiety (H8).

**KEY WORDS:** ICT, status, status anxiety, status hierarchy.

## **ÍNDICE GERAL**

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES .....	10
ÍNDICE DE TABELAS .....	11
INTRODUÇÃO .....	14
<b>I. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA, OBJECTIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO E QUESTÕES DA INVESTIGAÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1. Stress e ansiedade .....	18
2.1.1. <i>O stress sistemático ou biológico</i> .....	18
2.1.2. <i>O stress cognitivo ou transaccional</i> .....	20
2.1.3. <i>A ansiedade</i> .....	22
2.2. Status.....	26
2.2.1. <i>O status</i> .....	26
2.2.2. <i>A hierarquia de status</i> .....	30
2.2.3. <i>A ansiedade de status</i> .....	34
<b>III. CARACTERIZAÇÃO DO SECTOR DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....</b>	<b>37</b>
<b>IV. O TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO.....</b>	<b>41</b>
4.1. Construção das hipóteses .....	41
4.2. Metodologia utilizada .....	45
4.2.1. <i>Dados secundários</i> .....	46
4.2.2. <i>Dados primários</i> .....	47
4.3. Processos e técnicas de colecta e análise de dados.....	48
4.4. Caracterização da amostra.....	54
4.5. Horizonte temporal do estudo .....	55
<b>V. ANÁLISES DOS RESULTADOS .....</b>	<b>56</b>
5.1. Caracterização da amostra.....	56
5.2. Estruturação da hierarquia de status .....	57
5.3. Caracterização dos elementos propiciadores da ansiedade de status.....	58
5.3.1. <i>Ambição, sucesso e expectativas elevadas</i> .....	59
5.3.2. <i>Prestígio, honra e poder</i> .....	64



5.3.3. Riqueza.....	66
5.3.4. Comparação na igualdade.....	70
5.3.5. Medo do fracasso e da humilhação.....	75
5.4. Estruturação da ansiedade de status.....	79
<b>VI. CONCLUSÕES E FUTURAS LINHAS DE INVESTIGAÇÃO .....</b>	<b>84</b>
BIBLIOGRAFIA .....	92
ANEXOS .....	107

## **ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES**

<b>Ilustração 1:</b> Síndrome de Adaptação Geral. ....	19
<b>Ilustração 2:</b> Esboço das Hipóteses em Investigação.....	41
<b>Ilustração 3:</b> Modelo Estrutural da Ansiedade de Status.....	79

## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Modelo de Dinâmicas de Status (Owens, 2000: 60). .....	32
<b>Tabela 2:</b> Adaptação dos Níveis de Escolaridade do BSMSS para a realidade educativa de Portugal.....	49
<b>Tabela 3:</b> Adaptação da Distribuição das Ocupações do BSMSS para a realidade das TIC.....	50
<b>Tabela 4:</b> Teste de Fiabilidade do Questionário ASO. ....	56
<b>Tabela 5:</b> Género.....	56
<b>Tabela 6:</b> Idade. ....	56
<b>Tabela 7:</b> Nível de Escolaridade.....	57
<b>Tabela 8:</b> Estrutura da Hierarquia de Status.....	57
<b>Tabela 9:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Género.....	58
<b>Tabela 10:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Idade. ....	58
<b>Tabela 11:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Educação.....	58
<b>Tabela 12:</b> Pergunta 2 – É uma pessoa ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais?.....	59
<b>Tabela 13:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 2. ....	59
<b>Tabela 14:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 2.....	60
<b>Tabela 15:</b> Pergunta 3 – Ambiciona ter sucesso profissional?.....	60
<b>Tabela 16:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 3. ....	61
<b>Tabela 17:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 3.....	61
<b>Tabela 18:</b> Pergunta 4 – Até que ponto o que faz profissionalmente o define enquanto ser humano?.....	61
<b>Tabela 19:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 4.....	62
<b>Tabela 20:</b> Pergunta 5 – O seu status social vai depender do que atingir profissionalmente?.....	62
<b>Tabela 21:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 5. ....	62
<b>Tabela 22:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 5.....	63

<b>Tabela 23:</b> Pergunta 6 – Sente-se insatisfeito/a quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional?.....	63
<b>Tabela 24:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 6.....	63
<b>Tabela 25:</b> Pergunta 7 – Até que ponto existe disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho? .....	64
<b>Tabela 26:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 7. ....	64
<b>Tabela 27:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 7.....	65
<b>Tabela 28:</b> Pergunta 8 – Ambiciona possuir aqueles atributos?.....	65
<b>Tabela 29:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 8. ....	65
<b>Tabela 30:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 8.....	66
<b>Tabela 31:</b> Pergunta 9 – Entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional? .....	67
<b>Tabela 32:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 9. ....	67
<b>Tabela 33:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 9.....	67
<b>Tabela 34:</b> Pergunta 10 – O valor profissional das pessoas reflete-se na remuneração que auferem? .....	68
<b>Tabela 35:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 10. ....	68
<b>Tabela 36:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 10.....	69
<b>Tabela 37:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 11.....	69
<b>Tabela 38:</b> Pergunta 12 – Compara, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho? .....	70
<b>Tabela 39:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 12.....	70
<b>Tabela 40:</b> Pergunta 13 – Inveja, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho? .....	71
<b>Tabela 41:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 13. ....	71
<b>Tabela 42:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 13.....	72
<b>Tabela 43:</b> Pergunta 14 – O reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação? .....	72
<b>Tabela 44:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 14. ....	73

<b>Tabela 45:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 14.....	73
<b>Tabela 46:</b> Pergunta 15 – O seu status social está dependente dessa comparação? .....	73
<b>Tabela 47:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 15. ....	74
<b>Tabela 48:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 15.....	74
<b>Tabela 49:</b> Pergunta 16 – Sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido? .....	75
<b>Tabela 50:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 16. ....	75
<b>Tabela 51:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 16.....	76
<b>Tabela 52:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 17.....	76
<b>Tabela 53:</b> Pergunta 18 – Deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho? .....	77
<b>Tabela 54:</b> Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 18. ....	77
<b>Tabela 55:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 18.....	78
<b>Tabela 56:</b> Pergunta 19 – Age, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status? .....	78
<b>Tabela 57:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 19.....	78
<b>Tabela 58:</b> Verificação de H1, H2, H3, H4 e H5.....	79
<b>Tabela 59:</b> Estrutura da Ansiedade de Status. ....	80
<b>Tabela 60:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Idade.....	80
<b>Tabela 61:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Género.....	81
<b>Tabela 62:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Educação. ....	81
<b>Tabela 63:</b> Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Estrutura da Hierarquia de Status.....	82
<b>Tabela 64:</b> Teste de Fiabilidade da Relação Ansiedade de Status e Hierarquia de Status. .....	82
<b>Tabela 65:</b> Verificação de H6, H7 e H8.....	83
<b>Tabela 66:</b> Caracterização da Amostra. ....	86
<b>Tabela 67:</b> Estruturação e Caracterização da Hierarquia de Status. ....	87
<b>Tabela 68:</b> Estruturação e Caracterização da Ansiedade de Status. ....	90

## INTRODUÇÃO

Nos últimos duzentos anos, e sobretudo na segunda metade do século XX, a ocidentalidade assistiu à mais rápida e dramática melhoria nos padrões de vida na história da humanidade, marcada pelo acelerado desenvolvimento do fenómeno da globalização (De Botton, 2004a: 14-19; Walker, 2007; Deaconu & Rasca, 2008: 38; Cruz, 2009: 17-22).

Esta nova realidade tem trazido profundas e constantes transformações para a sociedade, nomeadamente no que respeita a constrangimentos na vida e no trabalho dos indivíduos (Cooper, 2000: 2; Cunha *et al.*, 2007: 257 e 274; Deaconu & Rasca, 2008: 38; Cruz, 2009: 17-22), e naturalmente no seu status social (Balkin, 1997: 2322-2326; Owens *et al.*, 2000: 4; Gould, 2002: 1143-1144; Kahan *et al.*, 2005: 3; Robbins, 2008: 148).

Contudo, a verdade é que nunca a ocidentalidade foi tão rica, teve tanto acesso a alimentação, a cuidados de saúde e a bens de consumo, produziu tanto conhecimento científico, nunca produziu tanta segurança e bem-estar, e nunca a esperança de vida foi tão elevada (De Botton, 2004a: 25).

Apesar disso, contudo, permanece latente como que um medo da privação, uma ansiedade social a que Alain de Botton designa de ansiedade de status, *i.e.*, a preocupação de que estamos em perigo de falhar para com os nossos ideais de sucesso transcritos na sociedade ou grupo em que estamos inseridos, correndo o risco de se perder a dignidade e o respeito e cair na humilhação e na vergonha (De Botton, 2004a: vii, viii e 25; De Botton, 2004b: parte 1, 00h23-00h40): nós “[...] *estamos ansiosos sobre o lugar que ocupamos no mundo*” (De Botton, 2004a: 10).

O objectivo de qualquer ciência é produzir conhecimento e, neste sentido, também as ciências sociais têm a responsabilidade de descobrir e documentar leis universais decorrentes do estudo das pessoas, bem como de produzir instrumentos de orientação para sua utilização futura, enriquecendo o conhecimento na área em que se investiga (Neuman, 2003: 7, 42 e 91; Hill & Hill, 2009: 19-21).

A investigação em gestão não existe no vácuo, e apesar de possuir algumas características próprias, sobretudo o facto de ser moldada pelo mundo real dos negócios e das organizações a eles associadas, é naturalmente balizada pelas tradições do conhecimento de que faz uso, nomeadamente no que às ciências sociais diz respeito:

economia, sociologia, psicologia, ciência política, entre outras (Bryman & Bell, 2007: 4 e 29-30).

Neste contexto, apesar do status social ser um dos conceitos mais estudados pelas ciências sociais, tem sido negligenciado enquanto tópico de pesquisa sobre o comportamento organizacional (Owens, 1998: 1).

A presente dissertação pretende perceber a caracterização da hierarquia de status e do nível de ansiedade de status, bem como a sua correlação, em profissionais das TIC, geralmente associadas a processos de investigação e desenvolvimento, e caracterizadas por equipas de trabalho multidisciplinares e hierarquias organizacionais planas (Owens, 2000: 56-57; Robbins, 2008: 148).

Com aquele objectivo em mente proceder-se-á numa primeira fase à formulação da problemática, seus objectivos específicos e questões de investigação, nomeadamente através da apresentação mais detalhada do problema, da apresentação dos objectivos específicos, e das questões da investigação, seguidas da formulação das hipóteses em análise (Capítulo I).

No Capítulo II, e por forma a balizar o trabalho empírico, proceder-se-á a um enquadramento teórico da temática em estudo através da abordagem e comparação de estudos realizados referentes ao stress e ansiedade (nomeadamente o stress sistemático ou biológico, o stress cognitivo ou transaccional, e a ansiedade), e ao status (designadamente o status, a hierarquia de status e a ansiedade de status).

Num terceiro momento será caracterizado o sector das tecnologias de informação, sua contextualização histórica e evolução das empresas no mercado (Capítulo III);

De seguida será explicitado o trabalho de investigação levado a efeito, nomeadamente a construção das hipóteses, a metodologia utilizada (seus dados secundários e primários), os processos e técnicas de colecta e análise de dados, a caracterização da amostra e o horizonte temporal do estudo (Capítulo IV).

No Capítulo V será explicitada a análise aos resultados obtidos, nomeadamente através da apresentação dos resultados estatísticos e sua discussão no âmbito da teoria explicitada pelo estado da arte; seguida da explicitação das conclusões finais do trabalho que interligam objectivos, teoria, investigação e principais resultados obtidos, confirmação de hipóteses, linhas futuras de investigação e limitações do estudo (Capítulo VI).

Por fim será exposta a bibliografia utilizada e os anexos à investigação.

## **I. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA, OBJECTIVOS ESPECÍFICOS DO TRABALHO E QUESTÕES DA INVESTIGAÇÃO**

A presente investigação tem como objectivo (Hill & Hill, 2009: 21; Freixo, 2010: 164) perceber a caracterização da hierarquia de status e do nível de ansiedade de status, bem como a sua correlação, em profissionais das TIC, geralmente associadas a processos de investigação e desenvolvimento, e caracterizadas por equipas de trabalho multidisciplinares e hierarquias organizacionais planas (Owens, 2000: 56-57; Robbins, 2008: 148).

Neste sentido, as perguntas de partida da investigação (Freixo, 2010: 157-161) são as seguintes: De que forma se processa a ordenação de status? Existem diferentes níveis de hierarquia de status? Que variáveis são propiciadoras de ansiedade de status? Existirá correspondência entre a posição de status ocupada e o nível de ansiedade de status? Ou seja, será que um nível de status baixo corresponde a um nível de ansiedade de status também baixo? Será que um nível de status médio corresponde a um nível de ansiedade de status elevado? E será que um nível de status elevado corresponde a um nível de ansiedade de status médio?

Especificamente, pretende-se averiguar de que forma se estrutura a hierarquia de status nas TIC, que níveis possui e que características têm os indivíduos pertencentes a cada um deles (Hollingshead, 1975: 22-23; Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321-2326; Richardson, 1998: 595; Owens, 2000: 56-57; Owens *et al.*, 2000: 4; Gould, 2002: 1143-1144; Barratt, 2006; Robbins, 2008: 148; Tambyah *et al.*, 2009: 176; Berendsen *et al.*, 2011: 8).

Por outro lado, é nosso objectivo, tendo por base a análise bibliográfica a realizar, perceber os elementos propiciadores de ansiedade de status, nomeadamente a ambição, o sucesso e as expectativas elevadas (De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50, 07:15-09:10 e Parte 3, 01:19-02:18; Brûlé, 2008: 00:22-00:40), o prestígio, a honra e o poder (Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; Tambyah *et al.*, 2009: 175-176), a riqueza (De Botton, 2004b: Parte 3, 07:54-08:10 e Parte 4, 00:10-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Kahn, 2011: 02:36-03:20 e 03:50-03:55; Berendsen *et al.*, 2011: 5), a comparação na igualdade (Balkin, 1997: 2323; De Botton, 2004a: 27, 35-36 e 42-44; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-



04:25), o medo do fracasso e da humilhação (De Botton, 2004a: 25; De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33 e 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40, 09:07-09:12 e 12:25-14:25).

Por fim é também nosso objectivo perscrutar que padrões de correspondência existem entre a posição de status ocupada e o nível de ansiedade de status individual, (Gusfield, 1986: 57-59; Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 5-6 e 59-62; Owens *et al.*, 2000: 4-5; Gould, 2002: 1143-1146 e 1150; De Botton, 2004a: vii e 47; Kahan *et al.*, 2005: 4).

Pretendendo dar resposta às questões de partida da investigação agora explicitadas, devidamente enquadradas pelo estado da arte e explicitadas pelos objectivos da investigação, o presente estudo pretende confirmar um conjunto de hipóteses formuladas no Capítulo IV, “O Trabalho de Investigação”.

## **II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

A bibliografia existente sobre a hierarquia e a ansiedade de status, *stricto sensu*, não é extensa, mas existe um conjunto de áreas do conhecimento que inferem conteúdo a esta temática, e é esse conhecimento que se pretende agora sistematizar por forma a enquadrar a presente investigação (Bell, 2004: 51-52; Freixo, 2010: 161).

Neste sentido, e por forma a explicitar a génese da ansiedade de status proceder-se-á num primeiro momento ao enquadramento da origem do estado de ansiedade através das teorias do stress sistemático e do stress cognitivo. Da mesma forma, numa proceder-se-á depois à sinopse bibliográfica do status e da estratificação e hierarquia de status. Por fim será elaborada a sùmula bibliográfica da ansiedade de status.

### **2.1. Stress e ansiedade**

#### **2.1.1. O stress sistemático ou biológico**

A patologia designada actualmente de stress foi pela primeira vez identificada por Hans Selye, que inicialmente a designou de “síndrome de estar apenas doente” (Fink, 2000: 417-418; Sonnentag & Frese, 2002: 6).

Selye observou que existe uma variedade de estímulos (stressores) que, quando aplicados intensamente, são capazes de produzir reacções biofisiológicas não específicas, *i.e.*, não relacionados com o estímulo original, e requerendo portanto adaptação (reacções ao stress, ou *strains*) por parte de quem os recebe (Sonnentag & Frese, 2002: 6; Krohne, 2002: 2).

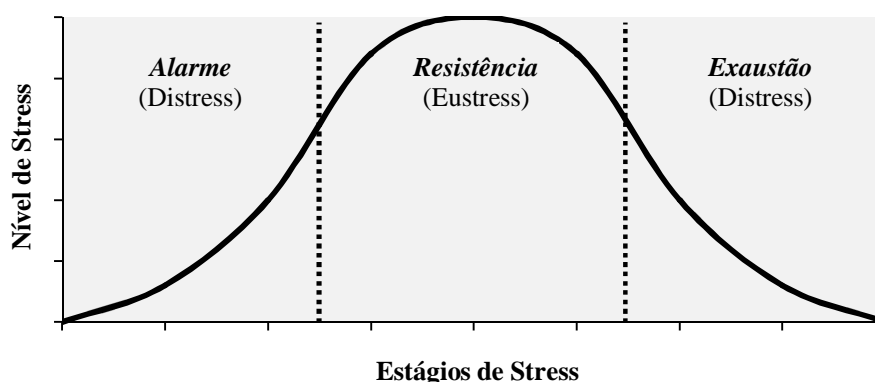
Àquele padrão de respostas estereotipadas designou de stress sistemático (também conhecido como perspectiva ou teoria biológica), e definiu-o como o conjunto de “[...] *efeitos não específicos de qualquer exigência do organismo humano*” (Selye, 1956: 369), que se materializam “[...] *um estado manifestado por um síndrome que consiste em todas as alterações não específicas induzidas num sistema biológico*” (*Ibid.*: 64).

Hans Selye, em “The Stress of Life”, descreve o stress como possuindo duas dimensões: o distress e o eustress. O primeiro afigura-se com a ideia mais comum de stress, e é causado pela sobre-estimulação intensa e continuada que promove reacções

de amplitude tal que ultrapassam os recursos físicos e psicológicos de cada indivíduo, causando disfuncionalidades, desordens físicas e psicossomáticas e fracos índices de performance (Colligan & Higgins, 2005: 90; Deaconu & Rasca, 2008: 35-36).

O eustress, também conhecido como desafio, stress bom ou stress positivo, por seu lado, representa um nível óptimo de estimulação de psiconeuroendocrina, que promove o equilíbrio entre os estados físico e psicológico de cada indivíduo, proporcionando-lhes um estado de adaptação positiva ao ambiente que o rodeia, ou seja, promove o optimismo, a confiança e a auto-estima, aumenta a concentração na situação, e o desempenho na acção (French *et al.*, 1985: 707; Colligan & Higgins, 2005: 90; Deaconu & Rasca, 2008: 35).

Na sequência daquela observação, Selye identificou o padrão de respostas estereotipadas a uma ameaça designada de síndrome de adaptação geral (1956: 55), um modelo que envolve três fases: de alarme, de resistência e de exaustão (Gráfico 1).



**Ilustração 1:** Síndrome de Adaptação Geral (adaptado de Pafaro & Martino, 2004: 155).

No primeiro estágio, designado fase de reacção de alarme, ou *short-term stress*, o organismo prepara-se para reagir a uma potencial ameaça, ou stressor (fase de choque), e caracteriza-se por um forte aumento de ansiedade, medo ou raiva, em que corpo humano trabalha para produzir a máxima quantidade de energia possível para combater a ameaça (Krohne, 2002: 2; Cunha *et al.*, 2007: 255; Deaconu & Rasca, 2008: 34).

Num segundo momento (fase de contra-choque), caso o indivíduo consiga lidar com o estímulo stressor, eliminando-o ou aprendendo a lidar com o mesmo, o organismo volta a sua situação de homeostase; mas se, pelo contrário, o estímulo persistir e o indivíduo não o conseguir combater vai ocorrer uma evolução para a

segunda fase do processo de stress (Krohne, 2002: 2; Cunha *et al.*, 2007: 255; Deaconu & Rasca, 2008: 34).

No segundo estágio, denominado de fase de resistência, fase intermediária, stress contínuo ou *medium-term stress*, com a persistência do stressor é criada uma capacidade de resistência ou habituação aos seus efeitos, mantendo-se estimulado o estado de alerta, e consequentemente o desgaste psicossomático permanece (Krohne, 2002: 2; Cunha *et al.*, 2007: 255-256; Deaconu & Rasca, 2008: 34-35).

Numa terceira etapa, apelidada de fase de exaustão, de esgotamento ou *long-term stress*, com a persistência de estímulos stressores e a carência da reacção humana, a imunidade adaptativa desaparece e recriam-se sintomas de alarme, agora sob a forma de cansaço, manifestando-se o stress como uma maleita. Se a situação for muito intensa ou extrema para o indivíduo, este desenvolve um quadro denominado de stress agudo, onde o organismo mostra-se incapaz de lidar com os estímulos e tem reacções que geralmente o afastam da realidade (Krohne, 2002: 2; Cunha *et al.*, 2007: 256).

A teoria do stress apresentada por Selye, apesar de possuir limitações, nomeadamente o facto do seu conceito ser tido como um *melting pot* de perspectivas, de onde dificilmente se diferenciam de outros termos como ansiedade, ameaça ou conflito, ou o fraco nexo de causalidade da dinâmica do síndrome de adaptação geral, influenciou toda uma geração de investigadores, não somente por ter sido pioneira, mas por conseguir explicar parte da realidade associada ao fenómeno do stress (Krohne, 2002: 2-3).

### **2.1.2. O stress cognitivo ou transaccional**

Uma outra perspectiva de análise conceptualiza o stress na relação existente entre uma situação criada e a resposta da pessoa que a percebe (stress cognitivo, perspectiva transaccional ou teoria psicológica), e também esta, à semelhança do stress biológico, enquadra as condições para a criação de ansiedade de status.

Aqui o pressuposto é o de que o stress resulta da transacção que existe entre o indivíduo e o ambiente, num processo que implica uma avaliação cognitiva da situação, seguida de uma decisão tomada de acordo com o carácter mais ou menos stressor dessa mesma situação (Sonnentag & Frese, 2002: 6; Krohne, 2002: 3; Cunha *et al.*, 2007: 256).

Nas palavras de Lazarus & Folkman, “[...] *o stress refere-se à relação com o ambiente que o indivíduo avalia [appraisal] como significante para o seu bem-estar, e no qual as exigências conferem ou excedem os recursos de coping disponíveis*” (1986: 63). Neste contexto dois conceitos evidenciam-se como mediadores daquela relação homem / ambiente: o de *appraisal* e o de *coping*.

No que diz respeito ao conceito de *appraisal*, o pressuposto existente é o de que qualquer pessoa avalia, ainda que de maneira informal, por forma a conseguir dar significado àquilo que o rodeia, sendo que o primeiro factor de avaliação é o significado que damos aos estímulos que recebemos do exterior, modelando desta forma a nossa acção através das percepções que criamos (Spector, 2000: 154; Krohne, 2002: 3).

Através da *appraisal*, i.e., “[...] *a avaliação feita por cada individual do significado do que concorre para o seu bem-estar*” (Krohne, 2002: 3), as pessoas percebem os stressores, ou as “[...] *condições e eventos [associadas ao stress] que evocam reacções*” (Sonnentag & Frese, 2002: 6 e 8), e dessa forma actuam de acordo com a sua capacidade para escolher acções que moderem a relação ambiente / stressores, procedimento designado de controlo comportamental, sendo que quanto maior for o controlo, menor é a força da percepção desses stressores (Spector, 2000: 156-157).

Por outro lado, no seguimento das definições de stress oferecidas por Arnold & Feldman (1986: 459) e Williams & Huber (1986: 243), entre outros, que o entendem como o conjunto de reacções individuais a factores de ameaça que requerem adaptação por parte do agente, aparece o conceito de *strain*, ou esforço, que numa primeira fase é o conjunto de reacções emocionais ou atitudes em relação ao stressor (*strain* psicológico), e numa segunda fase se consubstancia em respostas físicas, ou actos, que replicam o stressor (*strain* comportamental) (Spector, 2000: 155).

É neste segundo momento que se enquadra o *coping*, ou “[...] *os esforços cognitivos e comportamentais constantemente alteráveis criados para gerir exigências externas e/ou internas específicas que são avaliadas como conferindo ou excedendo os recursos de um indivíduo*” (Lazarus & Folkman, 1984: 141), sendo que uma estratégia de *coping* tanto pode ser focada na emoção, comportamento designado para reduzir a resposta emocional, lidando directamente com o stressor; como pode ser focada no problema, lidando directamente com o stressor, tentando reduzi-lo (Spector, 2000: 155; Krohne, 2002: 4-5).

A teoria psicológica de explicação do stress é hoje amplamente aceite. Contudo, no que diz respeito à medida e operacionalização da metodologia de investigação do stress, a perspectiva transaccional possui ainda limitações que constroem a investigação sobre o tema (Sonnentag & Frese, 2002: 6).

### **2.1.3. A ansiedade**

As tensões e o stress fazem cada vez mais parte do quotidiano do Homem contemporâneo (La Rosa, 1998), nomeadamente em ambiente organizacional através da existência de hierarquias sociais, de conflitos, de incertezas, de objectivos irrealistas, de um clima adverso, e de mudanças estruturais, que quando deficientemente geridas promovem ausências, quebras de produtividade, e negligências na segurança, entre outras consequências (Muschalla & Linden, 2009: 592).

Neste sentido, a ansiedade foi ao longo da história recente invariavelmente invocada por diversas investigações em variadas áreas do saber, e desempenha hoje um papel importante sobretudo para a psicologia, onde é dos construtos mais estudados, mas também para a sociologia, para a antropologia e para a história, entre outras (Hunt, 1999b: 509-510; Santos, 2007: 9).

O objectivo da presente abordagem não é fazer uma análise exaustiva da história e do conceito da ansiedade (Hunt, 1999b: 510), mas apenas sublinhar as suas linhas mais relevantes tendo em conta os objectivos da presente investigação: demonstrar a importância da teoria da ansiedade para a explicação da ansiedade de status.

A palavra ansiedade tem a sua origem etimológica no latim, *anxietatis*, que significa “preocupação”, e desde há muito (antigo Egipto, povos do Antigo Testamento e civilizações clássicas) que o medo e a ansiedade são reconhecidos como significativos para o comportamento humano (Santos, 2007: 9-10).

Somente no séc. XVIII, contudo, começaram a surgir as primeiras explicações referentes à ansiedade (Santos, 2007: 9), e o conceito só é definitivamente materializado em 1926 através da obra “Hemmung, Symptom und Angst” de Sigmund Freud, para quem um sinal de ansiedade previne a ansiedade automática e desconfortável, na medida em que é um dispositivo activado pelo ego, quando confrontado por uma situação de perigo, por forma a evitar sobrecarregar-se; e desenvolvido em 1936, na obra “Das Problem der Angst”, onde Freud propõe a distinção entre ansiedade objectiva ou realista (medo), ansiedade moral (ameaças externas) e ansiedade neurótica (ameaças

internas), sendo que esta internalização da ansiedade não é mais que o substituto para uma ameaça externa não reconhecida (Hunt, 1999b: 510; Hershberger, 2006: 88; Santos, 2007: 10).

Uma outra teoria, na linha da de Freud, foi apresentada pelo historiador Peter Gay, que explica as alterações sociais da sociedade vitoriana inglesa de meados do séc. XIX, marcada pela mutação industrial e de paradigmas (e para o autor toda a mudança é traumática), através do que designa de ansiedade burguesa: numa época marcada pela tensão entre o tradicional e o moderno, o desejo deste e o medo que ele causava criou uma ansiedade que responde de forma difusa e endémica às alterações sociais (Hunt, 1999b: 510 e 514-515. Ver também Douglas & Wildavsky, 1983 sobre o medo generalizado da modernidade).

Somente nos anos '60 o conceito de ansiedade é definitivamente amadurecido através do contributo do psicólogo Charles Spielberger, que em 1966 lança o livro “Anxiety and Behaviour”, no qual diferencia a ansiedade como um estado emocional transitório, marcado por sentimentos de tensão e apreensão; da ansiedade enquanto traço de personalidade, onde as diferenças são relativamente estáveis entre indivíduos, consequência da exposição a situações percebidas diferentemente enquanto ameaçadoras (La Rosa, 1998 ; Santos, 2007: 10).

Ao longo da história recente diversas foram as abordagens realizadas ao estudo da ansiedade, nomeadamente enquanto medo da construção da auto-identidade (traço distintivo da modernidade), ansiedade religiosa ou existencial (associada à finitude humana), ansiedade na acção política (associada às mobilizações populares); ansiedade face aos testes, ansiedade de performance, ansiedade competitiva, ansiedade social, ansiedade generalizada, ansiedade de decisão ou escolha, para nomear apenas algumas (Inderbitzen & Hope, 1995; La Rosa, 1998; Reynolds, 1998; Humara, 1999; Hunt, 1999b: 510-511; Rabasquinho & Pereira, 2007; Santos, 2007; Putwain, 2008; Bruehl, 2009; Cruz *et al.*, 2010).

Presentemente, e apesar da investigação ainda não ter operacionalizado adequadamente o construto de ansiedade, a definição de ansiedade pressupõe a de stress, num duplo sentido (Humara, 1999: 2).

Por um lado, na teoria sistemática ou biológica do stress a ansiedade é uma reacção de alarme de um organismo em resistência a um stressor, normalmente associado a um conjunto de sinais fisiológicos denominados de *arousal*, que demonstram a entrada de um indivíduo no *short-term stress*, característico da primeira

fase da síndrome de adaptação geral apresentado por Hans Selye (Selye, 1956: 55; Humara, 1999: 2; Krohne, 2002: 2; Cunha *et al.*, 2007: 255; Deaconu & Rasca, 2008: 34).

Num outro sentido, complementar ao primeiro, a visão transaccional da ansiedade encara-a como um processo de interacção pessoa / situação, e baseia-se na perspectiva transaccional ou cognitiva do stress, explicitada por Lazarus & Folkman (1984: 141; Arnold & Feldman, 1986: 459; Williams & Huber, 1986: 243; Spector, 2000: 155; Krohne, 2002: 4-5).

Aqui a ansiedade é encarada como um mecanismo de adaptação humana a acontecimentos não controláveis e/ou imprevisíveis, sendo que a finalidade dos mecanismos de *strain* e de *coping* está associada à tentativa de lidar com uma situação que, por ser stressora, produz dúvidas quanto à capacidade individual de a conseguir controlar (Humara, 1999: 2; Santos, 2007: 28; Zvolensky *et al.*, 2002: 223-224).

Neste sentido, numa definição parcimoniosa a ansiedade é um “[e]stado emocional desconfortável sem razão aparente” (Putwain, 2008: 143, citando Reber, 1995). Apurando o conceito, contudo, a ansiedade “[...] é uma experiência emocional em função da previsão de situações futuras ou em presença de situações consideradas como desagradáveis para o indivíduo” (Cruz *et al.*, 2010: 225), tratando-se de “[...] uma condição psíquica altamente sensível à percepção de ameaças, riscos ou perigos” (Hunt, 1999b: 509).

Posto isto, há que distinguir ansiedade de medo: este é como que uma ansiedade realista, *i.e.*, uma resposta imediata a uma ameaça de facto; enquanto que a ansiedade é uma apreensão psíquica ou emocional, generalizada e não imediata, a possíveis ameaças, riscos ou perigos passíveis de serem desagradáveis para um indivíduo (Hunt, 1999b: 509).

A dificuldade de se operacionalizar a análise da ansiedade, como explicitado anteriormente, advém da sua natureza: por um lado o carácter oculto das fontes de ansiedade dificulta a sua investigação; por outro lado, pelo facto da ansiedade ser uma condição individual, e de ser difícil haver acesso à estrutura íntima de cada pessoa, corre-se o risco de não aferir o conhecimento pretendido; por fim é dúbia a legitimidade de se aplicar atributos individuais à explicação de uma realidade social (Hunt, 1999b: 519-523).



É neste contexto que se percebe que a investigação da ansiedade não tem sido consensual no que respeita aos resultados produzidos, apesar de nos oferecer algumas indicações.

No que diz respeito ao género, e não havendo resultados consensuais (Bruehl, 2009: 16 e 67; Cruz *et al.*, 2010: 227 e 235), as mulheres reportam tipicamente níveis de ansiedade superiores aos dos homens, nomeadamente no que respeita à ansiedade social e à ansiedade face aos testes (Inderbitzen & Hope, 1995: 388 e 393; La Rosa, 1998; Reynolds, 1998: 212 e 220), e isso mesmo se reflecte no facto de as mulheres serem caracterizadas por possuir taxas de patologias como depressão, ansiedade generalizada, pânico e fobia mais elevadas e procurarem mais ajuda psicológica que os homens (Rabasquinho & Pereira, 2007: 448).

Por outro lado, no que à idade diz respeito o consenso é de todo inexistente: se por um lado existem estudos que demonstram que indivíduos mais novos apresentam taxas mais elevadas de ansiedade (Rabasquinho & Pereira, 2007: 449), outros existem que concluem não existir essa correlação (Reynolds, 1998: 218).

Quanto às habilitações literárias, aparentemente qualificações superiores parecem ter influência nos níveis de ansiedade, com taxas mais elevadas em sujeitos de nível académico mais elevado (Rabasquinho & Pereira, 2007: 449), e em relação ao nível socioeconómico, aparentemente um grau superior está associado a menos ansiedade (La Rosa, 1998).

Neste sentido, e atendendo às limitações atrás explicitadas, aparentemente a ansiedade (construto individual) não tem significância social, a menos que seja partilhada por mais que um indivíduo (Hunt, 1999b: 510).

Isto é possível através do que Hunt (1999b: 513) designa de mecanismos de convergência, para quem a convergência ocorre quando duas ou mais actividades estão associadas num processo de significação, sendo o seu resultado é a criação de paralelos entre eles: neste processo existe a possibilidade de se criar um processo de amplificação (hipérbole de uma realidade), no qual a significação da ameaça ou perigo aumenta exponencialmente, fazendo com que essa mesma ameaça ou perigo pareçam maiores do que realmente são.

Na verdade é nessa “socialização” que a ansiedade se torna acção discernível, sendo que a mais interessante das situações em que a ansiedade se torna social é aquela em que a ansiedade se apresenta como reacção a nenhuma ameaça aparente: a ansiedade desconhecida (Hunt, 1999b: 510).

Neste contexto, todas aquelas abordagens multidisciplinares à ansiedade anteriormente explicitadas, contíguo que Hunt (1999b: 509) designa de “teoria da ansiedade”, tem uma característica comum: explica um fenómeno social por referência à presença de um estado de ansiedade que requer de um indivíduo ou grupo uma resposta social ou política através de agentes externos a ele.

## **2.2. Status**

### **2.2.1. O status**

Genericamente entendemos que o status já não é tão importante para a explicação da realidade actual como o foi anteriormente (Pakulski & Waters, 2001: 866; Robbins, 2008: 148), mas a verdade é que continuamos a viver numa sociedade composta por estratos, e essa realidade é visível mesmo em organizações associadas às altas tecnologias, tradicionalmente adversas a formalismos e hierarquias, e privilegiando o *self-management*, mas onde acabam por existir mecanismos espontâneos para a criação de diferenças de status (Owens, 2000: 55 e 59-62; Owens & Sutton, 2002: 3; Magee & Galinsky, 2008: 3; Robbins, 2008: 148).

Aquela diferenciação aparece naturalmente da interacção entre indivíduos, e nesse sentido é importante que as organizações tomem o seu pulso, na medida em que a diferença de status tanto pode motivar os colaboradores, facilitar o acesso a informação diferenciada, criar sinergias e promover a cumplicidade e uma comunicação efectiva, como pode também gerar problemas e frustrações quando os indivíduos se apercebem de injustiças, ampliando o *turnover*, criando conflitos funcionais e disputas por influência, e consequentemente influenciando negativamente na performance organizacional, no alinhamento relacional dos colaboradores e no clima organizacional (Owens, Mannix & Neal, 1998: 18; Owens & Neale, 2000: 5-6; Robbins, 2008: 149).

A origem do status enquanto orientador da posição social remonta à medievalidade, onde os mundos sociais eram descritos recorrendo à imagética e ao vocabulário de *estates*, categorias legais dos indivíduos definidas pelas suas funções e responsabilidades sociais (hierarquias pré-modernas), ocupando dessa forma posições distintas na hierarquia social do status (Turner, 1989: 13; Scott, 1996: 3).

Esta concepção de ordem social alterou-se aquando da transição das sociedades medievais para as sociedades modernas, que passaram a promover a estratificação por

classes (hierarquias modernas) em detrimento da estratificação por status enquanto base para o entendimento social (Scott, 1996: 3).

Na sua génese está o conceito teórico central na tradição do pensamento político socialista, desenvolvido inicialmente por Karl Marx e Friedrich Engels em 1845-47 na obra “Die Deutsche Ideologie”, onde foi usado para descrever a fundação das distinções económicas existentes nas sociedades (Scott, 1996: 3; Pakulski & Waters, 2001: 866).

Para Marx as classes eram vistas como categorias meramente económicas e independentes da vontade individual, que definiam a posição de cada indivíduo num sistema de produção, na medida em que estes determinavam as relações sociais e políticas (Aguiar, 1974: 13-15; Turner, 1989: 12; Breen & Rottman, 1995: 23; Kelly & Evans, 1995: 157 e 160; Scott, 1996: 3; Cruz, 2001: 14-15, 18 e 27; Aron, 2004: 150-151).

Mas o conceito de classe sempre foi contencioso (Pakulski & Waters, 2001: 866), e a concepção sociológica de status avançada mais tarde por Max Weber na obra “Wirtschaft und Gesellschaft” era-lhe contrastante, no sentido em que o status se referia aos julgamentos de posição social relativa e diferenças de estilo de vida (Breen & Rottman, 1995: 27-28; Scott, 1996: 1-3).

Na base da perspectiva de Weber está a distinção de dois elementos do conceito de classe apresentado por Karl Marx: o de classe e o de status. O conceito de classe referia-se às diferenças de carácter económico que produzem diferenças no estilo de vida (saúde, rendimento, *etc.*), e que designava realidades de interesse típicas iguais (ou semelhantes), nas quais o indivíduo se encontra a par de muitos outros (Breen & Rottman, 1995: 29; Scott, 1996: 14; Cruz, 2001: 729-730, 738 e 740).

Por outro lado, o conceito de status estava associado à estima, honra e dignidade individuais em termos de privilégios positivos e negativos, *i.e.*, estava associado à posição ocupada por um indivíduo na medida em que este possuía um determinado estilo de vida, uma educação formal, prestígio hereditário e ocupacional, e riqueza, e desta feita, uma situação de status pode estar associada a uma situação de classe, mas não é determinada somente por esta (Aguiar, 1974: 45-46; Weber, 1978: 305-306; Scott, 1996: 14; Balkin, 1997: 2321; Cruz, 2001: 729-734).

No mesmo sentido, o status de grupo (*stände*) significava que um conjunto de pessoas com significações comuns possuía estima social em conjunto, diferenciando-se do conceito de classe social no sentido em que aqui a diferenciação não se processava

através de uma determinação puramente económica da posição detida (Weber, 1978: 306 e 932-933).

Depois da segunda Grande Guerra a teórica de classes deixa de constituir fonte justificativa para a divisão económica das sociedades ocidentais, que, estimuladas pelo crescimento económico, passaram de sociedades modernas de produção para sociedade pós-modernas de consumo, fazendo com que a sua ordem de status fosse não a de *estates* no sentido tradicional, mas a de determinação dos indivíduos de acordo com o seu estilo de vida e de consumo (hierarquias pós-modernas) (Scott, 1996: 6 e 15-16).

Neste contexto o status é entendido actualmente como multidimensional, podendo ser definido parcimoniosamente como “[a] *posição de cada um na sociedade* [...]” (De Botton, 2004a: vii), ou, de outra forma, “[u]ma *expressão de julgamento avaliativo que confere prestígio, consideração e estima elevados ou reduzidos* [...]” (Donnenwerth & Foa, 1974: 786), baseada em factores avaliativos contextuais a normas grupais e sociais, como a distribuição de aprovação, honra, respeito, admiração, deferência, riqueza relativa, poder e/ou outras qualidades, positivas ou negativas conforme o status seja elevado ou reduzido, imputadas ou não a um indivíduo ou grupo em função de factores de status como características, competências, técnicas, posições formais (profissionais e familiares) ou reputação valorizadas e necessárias socialmente (Malewski, 1966: 303; Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Hollingshead, 1975: 22-23; Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321-2322; Owens, 1998: 2 e 2-7; Owens, 2000: 56-57; Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; Pakulski & Waters, 2001: 867; Gould, 2002: 1147; Owens & Sutton, 2002: 3; Kahan *et al.*, 2005: 3; Magee & Galinsky, 2008: 14 e 33; Robbins, 2008: 149; Anderson & Kilduff, 2009: 295-297).

Deste conceito há que fazer duas distinções. A primeira é a diferença entre status imputado (característica já presente nas sociedades pré-modernas), entendidos como certos atributos dos indivíduos sobre os quais estes têm pouco ou nenhum controlo (*p.e.* género, raça ou idade); e status alcançado (característica das sociedades pós-modernas), que diz respeito à posição que uma pessoa pode alcançar por mérito próprio, e que dão ênfase à consecução pessoal, ao sucesso educacional e à aquisição de credenciais, essenciais para a distribuição de prestígio (*p.e.* educação) (Turner, 1989: 15-16).

A segunda distinção é entre status subjectivo, ou auto-percepção de status, que advém da tradição sociológica americana, e prevê a avaliação, positiva ou negativa, da honra ou do prestígio atribuídos a indivíduos e posições sociais; e status objectivo, ou posições de status definidas externamente, que provém da tradição sociológica europeia,

e na qual o status se refere a uma posição objectiva na ordem social, que confere direitos e privilégios, constituindo mais que uma mera auto-concepção (Turner, 1989: 16-17).

Facilmente se percebe, de tudo o que se disse, que o status está associado a recompensas físicas e influência social, pelo que as consequências de um status elevado são boas (recursos, liberdade, conforto, sentimento de pertença e de valor, deferência, esperança de vida, *etc.*), e, inversamente, ocupar uma posição baixa na hierarquia social não é agradável (Owens, 1998: 28; Owens, 2000: 57; Owens & Sutton, 2002: 3; De Botton, 2004a: 47 e 55; Anderson & Kilduff, 2009: 295).

Neste encadeamento, a posse de riqueza e status foi envolvendo em si, desde meados do séc. XVIII, sobretudo através da Revolução Americana, uma moralidade que prescreve dois pressupostos que regem a vida das sociedades ocidentais na actualidade (De Botton, 2004a: 55 e 59).

O primeiro desses pressupostos estabelece que os ricos têm utilidade e os pobres nem tanto, ou seja, sem os ricos os pobres não seriam nada, e neste sentido, ao julgar o valor de um homem, temos de olhar não somente para a sua alma (pensamento tradicional de matriz cristã), mas também para o seu impacto nos outros (De Botton, 2004a: 55-56).

Um segundo pressuposto, consequente ao primeiro, induz que também o status tem conotações morais, no sentido em que a partir do momento em que o princípio tradicional da hereditariedade começou a ser questionado, passou a ser cunhada socialmente o princípio da igualdade, e com ele o da meritocracia, onde tanto o baixo status como o status elevado passaram a ser uma questão de justiça social, no sentido em que recursos escassos como o dinheiro, o emprego e a estima têm de ser ganhos, e quem os detém é intrinsecamente melhor que os que não os possuem ou possuem em menor quantidade, e neste sentido os ricos são naturalmente melhores do ponto de vista moral que os mais pobres, que ficam deixados ao insulto da vergonha (De Botton, 2004a: 59-60, 67-68 e 71).

Tanto assim é, que num estudo levado a cabo pela Universidade de Chicago com 49 macacos-rhesus fêmeas, com o objectivo de perceber os efeitos do status social na biologia animal, concluiu que existe associação entre uma posição social dominante (elevado status social) e a regulação dos genes, com consequências para o seu sistema imunitário, no sentido em que há 987 genes que trabalham de forma diferente dependendo da importância social de cada animal. Ou seja, a alteração do status social promove a alteração da condição física, sendo que ocupar uma posição social inferior

promove a fragilização do sistema imunitário, e ocupar posições sociais superiores tem como consequência vidas mais saudáveis (Tung *et al.*, 2012: 5).

Por outro lado, tal como Weber explicitou (Weber, 1978: 306 e 932-933), há que diferenciar status social de classe social, entendida esta como “[...] *um sistema que organiza as relações de poder, privilégio e estatuto na sociedade* [...]” (Richardson, 1998: 595) através da identidade cultural, sendo que desta feita é limitada para a explicação da realidade (Barratt, 2006).

Da mesma forma o conceito de status social também não deve ser confundido com o de status socioeconómico, entendido como o conjunto de variáveis que caracterizam a posição de pessoas, famílias, agregados, *etc.*, em relação à sua capacidade de criar e consumir bens e serviços com valor para a sociedade, e geralmente medido através dos seus rendimentos, educação e ocupação (Hauser & Warren, 1996: 1; McLaren, 2007: 35; Berendsen *et al.*, 2011: 5).

Na verdade, o status socioeconómico, fortemente baseado na análise das remunerações, é um modelo que se tornou menos importante na estruturação social contemporânea em comparação com uma classificação baseada em características pessoais, profissionais e outros graus ocupacionais, tornando-se o status social, desta feita, mais importante para a pesquisa sociológica dedicada a perceber a distribuição de poder na sociedade, sendo que se mantém genericamente aceite como modelo de estratificação social na Europa (Collins, 1975: 38; Turner, 1989: 70; Ganzeboom *et al.*, 1992: 2 e 29-30; Hauser & Warren, 1996: 6; Richardson, 1998: 595).

### **2.2.2. A hierarquia de status**

Na continuidade do que foi explicitado anteriormente, as diferenças e desigualdades, e consequentes tensões, entre indivíduos e grupos existem espontânea e naturalmente nas sociedades democráticas contemporâneas (Turner, 1989: 67-70; Balkin, 1997: 2321; Meyer, 2001: 884-885; Gould, 2002: 1143-1144; Aron, 2004: 246-247).

Aquela desigualdade representa diferentes aptidões tidas por indivíduos e grupos, e de recontros políticos em que alguns indivíduos ou grupos asseguraram acesso exclusivo a recursos valiosos, em detrimento de outros indivíduos ou grupos mais fracos, e onde cada um se preocupa não somente com as suas necessidades materiais ou atributos particulares, mas sobretudo com o seu status social (Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321; Cruz, 2001: 745-747; Gould, 2002: 1143-1145).

A razão justificativa daquela diferenciação é um mecanismo de convergência designado de amplificação, *i.e.*, a significação hiperbolizada da realidade, que com o objectivo de criar referências para indivíduos ou grupos, promove também uma sobrevalorização da influência social de terceiros sobre o julgamento e actuação individuais (Hunt, 1999b: 513; Gould, 2002: 1145-1146).

Neste sentido, contribuições de aparente similar qualidade são avaliadas de maneira diferenciada dependendo do status de quem contribui (Owens, Mannix, & Neal, 1998: 17; Owens & Sutton, 2002: 3), sendo que o status, e as expectativas a ele associadas, influenciam a sobrevivência e o sucesso de formas, práticas e actores sociais e organizacionais, um processo que se designa de *Matthew Effect* (Gould, 2002: 1148).

Para esta tese contribui sobremaneira a teoria da selecção natural de Charles Darwin (Darwin, 2007), para quem o motor na evolução é a selecção natural, e cujo enunciado foi adaptado às ciências sociais por Herbert Spencer, em 1873, através da obra “The Study of Sociology” (Spencer, 1896; Hudson, 2000: 534-535; De Botton, 2004a: 59-71; Chiou & Pan, 2008: 489).

O darwinismo social postulado por Spencer considera que as alterações sociais acontecem devido ao ambiente externo e à selecção natural, sendo que quando as diferenças entre classes aumentam as pessoas procuram benefícios e status social, enfatizando a auto-capacidade e a lei da selva fazendo tudo para sobreviver, e os mais fortes acabam por vencer na luta pela existência (Hudson, 2000: 534-536; De Botton, 2004a: 59-71; Chiou & Pan, 2008: 489).

É sabido que as hierarquias são fundamentais para se perceber as relações grupais ou societais, e desempenham papéis sociais e organizacionais importantes, nomeadamente no estabelecimento de ordem social, ao facilitar a coordenação social, e ao providenciar incentivo aos indivíduos (Magee & Galinsky, 2008: 3 e 8-10).

Uma hierarquia social é entendida como uma “[...] *ordenação implícita ou explícita de indivíduos ou grupos respeitando uma dimensão social valorizada* [...]” (Magee & Galinsky, 2008: 5), e pode ser de carácter formal ou informal: à medida que grupos e/ou organizações crescem os seus processos tornam-se mais complexos, e tendem a formalizar as suas hierarquias (hierarquias formais), mas uma hierarquia não é somente assim estabelecida, desenvolvendo-se informal, espontânea e rapidamente no seio de qualquer grupo (Magee & Galinsky, 2008: 6-7).

É, pois, do contexto da diferenciação social e consequente tensão entre indivíduos e/ou grupos com valores, características, identidades, estilos de vida e

objectivos distintos e distintamente valorizados que emerge uma ordenação de posições, estratos ou camadas sociais, que devidamente estratificadas se sobrepõem, formando uma hierarquia de status, que inicialmente é subjectiva, apesar de tender para um elevado grau de consenso. (Aguiar, 1974: 13-14; Gusfield, 1986: 14; Turner, 1989: 14; Scott, 1996: 1, 93 e 106; Balkin, 1997: 2323; Magee & Galinsky, 2008: 12-13).

Na sua essência alguns agentes têm a capacidade de reclamar mais status que outros. O exemplo mais óbvio e rígido de hierarquia de status é um sistema de castas sociais. Contudo, um exemplo mais vulgar e fluído é a mera separação de grupos por mútuo desdém, onde um sistema de significações sociais, designado Paradigma da Atração, sustenta a existência de associações positivas na comparação entre indivíduos e/ou grupos pela competição por prestígio e honra sociais, facilitando a sua interacção (Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2323 e 2326; Owens & Neale, 2000: 5).

Neste sentido, e num contexto organizacional, o modelo das dinâmicas de status (Tabela 1) apresentado por David Owens (Owens, 2000: 58-62 e Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28) defende que “[...] a ordenação de status emerge de onde o trabalho é realizado, e emerge em resposta a esse trabalho” (Owens, 2000: 62), sendo que propõe que o tipo de comportamentos que os indivíduos usam para a gestão do seu status está associado ao nível de status que ocupam num determinado grupo – baixo, médio ou elevado (Owens, 2000: 58; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5; Owens & Sutton, 2002: 3).

<b>Estrato de Status</b>	<b>Comportamento relevante</b>	<b>Domínios primários de actividade</b>
<b><i>Status Elevado</i></b>	- Dominador (interrupção, controlo da participação, ameaças)	- Desenvolve a gestão de tarefas a um nível elevado; - Controla as interacções de status; - Define e reforça as disposições de status; - Estabiliza a ordem de status do grupo.
<b><i>Status Médio</i></b>	- Contestatário (procurando capital social, uso de jargões, relevando a experiência, desafiando os outros)	- Desenvolve basicamente actividades pedidas; - Contesta a abordagem às actividades; - Oferece definições de problemas de competitivos; - Pretende ascender na ordem social; - Contesta o <i>status quo</i> .
<b><i>Status Baixo</i></b>	- Integrador (voluntariado, suplicação)	- Desenvolve tarefas periféricas; - Promove o clima sócio-emocional; - Aparece integrado no grupo; - Reforça a ordem de status do grupo.

***Tabela 1: Modelo de Dinâmicas de Status (Owens, 2000: 60).***

Segundo esta linha de pensamento, o status está associado à posse de determinadas competências, características, objectivos e comportamentos, tidos como valiosos no contexto de cada grupo particular, e é perpetuamente contestado entre os



subgrupos, nomeadamente por aqueles que pretendem ascender à posição dos seus rivais (Owens, 1998: 5-6; Owens, Neale & Sutton, 2000: 6; Kahan *et al.*, 2005: 3).

Neste âmbito os indivíduos enfrentam um dilema: a assimetria existente entre a posição disponível e a posição desejada, sendo que se esta assimetria for demasiado dolorosa quebram o laço com a posição desejada e procuraram a igualdade; se o desconforto daquela ambiguidade for reduzido dão atenção à posição desejada; e quando dão importância à simetria e não percebem aceitação por parte da posição desejada preferem direccionar-se para posições alternativas menos atractivas, na medida em que, regra geral, os indivíduos preferem associar-se a outros que sejam atractivos para eles, mas não gostam de se associar a outros que não retribuem essa associação, preferindo a isso ser associados quando não retribuem essa associação (Gould, 2002: 1150-1152; Chiou & Pan, 2008: 490).

Desta feita, os indivíduos de status elevado tendem a ser mais similares uns aos outros que indivíduos de status baixo, e na medida em que possuem características mais valorizadas e atractivos têm mais oportunidades de participar, de avaliar o grupo, e têm mais influência nas decisões tomadas, sendo caracterizados por atitudes de dominação, e trabalhando por forma a conservar a ordem de status existente, com o objectivo de manter a sua posição inabalável (Gusfield, 1968: 57-59; Owens, 1998: 28; Owens, Mannix & Neal, 1998: 17-18; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28; Kahan *et al.*, 2005: 4).

Os indivíduos de status médio, por sua vez, são caracterizados por adquirirem comportamentos desafiadores e de contestação, por forma a ameaçar e contestar constantemente a ordem estabelecida, e conseguirem dessa forma subir na ordem de status organizacional (Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28).

Por fim, os indivíduos de baixo status, à semelhança dos de status elevado, têm como objectivo conservar a ordem de status existente, desta feita promovendo a integração e a coesão do grupo, pretendendo assegurar dessa forma a sua própria integração no mesmo, desenvolvendo um sentimento compensatório de estima pela sua forma de vida (Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28).

### **2.2.3. A ansiedade de status**

As alterações provocadas pelo desenvolvimento económico e movimentos de igualitarismo social têm provocado frustração, ressentimento e como que um medo da privação nos cidadãos ocidentais, e este fenómeno acontece porque comparamos a nossa condição em referência ao grupo onde nos inserimos (Turner, 1989: 15; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004a: 14, 19 e 25; De Botton, 2004b: Parte 1, 00:23-00:40; Kahan *et al.*, 2005: 7).

Na verdade hoje, mais que nunca, é difícil à ocidentalidade viver sem ansiedade, na medida em que somos ambiciosos quanto à importância das nossas posses e realizações pessoais e profissionais (De Botton, 2004b: Parte 1, 00:23-00:40; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; De Botton, 2009: 00:46-00:56; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 175-176).

O que influencia esse sentimento são as expectativas que criamos sobre nós próprios, e desta feita, “[...] *estamos ansiosos sobre o lugar que ocupamos no mundo*” (De Botton, 2004a: 10) porque a génese das sociedades ocidentais defende que toda a gente pode atingir tudo num espírito de igualdade e justiça onde não há hierarquias (De Botton, 2009: 00:12-01:50 e 03:20-04:25).

O problema desta mundividência é que, associado ao sentimento de igualdade está a ideia de comparação, e assim sendo acabamos naturalmente por invejar os que a nós são iguais (De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; De Botton, 2009: 00:12-01:50 e 03:20-04:25; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 175-176).

Neste sentido, invejando aqueles que desejamos ser, quanto maior o número de pessoas que tomamos como iguais, e com quem consequentemente nos comparamos, tanto mais serão esses aqueles que invejamos, e esta realidade faz com que a ideia de sucesso seja relativa a essa comparação de realizações (De Botton, 2004a: 27; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-01:35; Jordan, Monin, Dweck, Lovett, John & Gross, 2011: 11 e 122).

Este facto é particularmente visível nas redes sociais, onde a inveja, e o sofrimento a ela associado, é uma das consequências mais comuns de se seguir a informação aí disponibilizada, através das quais os indivíduos, subestimando as experiências negativas, percebem o aparente bem-estar dos restantes, e inferem que essas pessoas estão genuinamente satisfeitas com as suas vidas, tanto em público como em privado (Jordan *et al.*, 2011: 1-3, 11-13, 122 e 128).

Esta é a razão pela qual nos preocupamos tanto com as nossas carreiras, com o nosso conceito social e com os bens materiais: não é a sua posse, *per se*, que interessam, mas os símbolos de status a eles associados (orientação de status), e a crença de que ao se obterem atinge-se um status social desejado (De Botton, 2009: 02:30-02:57; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 176 e 181-182).

Esta realidade é explicada pelo Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa, que define que o papel profissional na vida adulta define uma relação crucial entre as funções auto-regulatórias (como a auto-estima e a auto-eficácia), e a estrutura de oportunidade social, no sentido em que os benefícios potencialmente positivos do papel profissional na auto-regulação motivacional e emocional são contingentes com um pré-requisito de troca na vida social: a reciprocidade (Siegrist, 2000: 192).

Desta feita, o esforço profissional é parte de um processo de troca social para o qual todos contribuem em termos de recompensas sociais, que são distribuídas através de três sistemas: dinheiro, estima e controlo de status, este último entendido como o interesse individual nos aspectos da vida ocupacional que podem ameaçar as funções auto-regulatórias dos indivíduos e as noções de mestria, eficácia e estima, evocando recorrentes e fortes emoções negativas como o medo, a raiva ou a irritação (Siegrist, 2000: 192).

Neste sentido, nem sempre o controle sobre aqueles factores é individual, pelo que as recompensas interpessoais são restritas e contingentes ao reconhecimento de outros, e a consequência disso é o potencial desequilíbrio entre a auto-estima e bem-estar emocional (Siegrist, 2000: 192).

Isto mesmo foi explicitado pelo psicólogo norte-americano Williams James, que em 1890 escreveu “The Principles of Psychology” (James, 1981), onde explorou os problemas associados à criação de expectativas elevadas por parte dos indivíduos, cuja auto-estima representa o equilíbrio entre o sucesso e precisamente as expectativas, sendo que por forma a aumentar a auto-estima há que fazer uma de duas coisas: ou baixar as expectativas, ou aumentar o sucesso. O problema da ocidentalidade é que a pressão das expectativas é enorme, por vezes esmagadora, e isso faz com que a auto-estima seja afectada no sentido em que o que entendemos ser normal é crítico para determinar as nossas hipóteses de felicidade (De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 3, 01:19-02:18).

O mesmo caminho já havia sido trilhado por Jean-Jacques Rousseau em 1754 em “Discours sur l’Origine et les Fondements de l’Inégalité Parmi les Hommes”

(Rousseau, 2002), para quem a riqueza não é um absoluto, mas sim relativa ao desejo: “[e]xistem duas maneiras de tornar um homem rico [...] dar-lhe mais dinheiro ou refrear-lhe os seus desejos” (De Botton, 2004a: 42), e neste sentido as sociedades modernas têm trabalhado bem a primeira parte, mas têm falhado na segunda (De Botton, 2004a: 42; De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10).

Na verdade não é somente a comparação com os outros que promove aquele sentimento de insatisfação, mas também o que desejamos de nós próprios: todos desejamos o sucesso, *i.e.*, fazer bem feito à imagem da concepção de perfeição, e esta ideia moderna e ocidental é simultaneamente excitante e punitiva, no sentido em que o que um indivíduo faz o define verdadeiramente enquanto ser humano (De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50; Kahn, 2011: 01:45-03:55).

Existe, de facto, a ideia de que a sociedade tem a possibilidade de ser perfeita através do sucesso, que significa ter-se aquilo que se deseja, a nível profissional, familiar, *etc.*, e neste sentido, de forma perniciosa, a sociedade diz-nos que somos livres para fazer qualquer coisa, desde que o façamos tendo em vista o sucesso (De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10; Kahn, 2011: 15:00-16:34).

Este pressuposto está ainda balizado por um outro princípio, o de meritocracia, que define que numa sociedade onde todos têm as mesmas hipóteses, quem se esforça, tem talento, energia e aptidões, atinge com mérito o topo; mas define também que quem não o é fica sempre merecidamente diminuído: o status vai depender do que se atingir, e a instabilidade promove a ansiedade de se chegar a um status melhor. (De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30 e Parte 4, 00:10-02:48; De Botton, 2009: 05:54-07:40).

Neste sentido a ameaça do fracasso e o medo de se falhar não significam apenas perda de riqueza ou de status, mas sobretudo o julgamento dos iguais e a humilhação em que nos colocamos perante eles, que pode ser terrivelmente esmagadora (De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33; De Botton, 2009: 05:54-07:40, 09:07-09:12 e 12:25-14:25).

Desta feita, a ansiedade de status, ou o pânico de status, é a ponderação de tudo isto, *i.e.*, é a preocupação de que estamos em perigo de fracassar para com os nossos ideais de sucesso transcritos da sociedade onde estamos inseridos, correndo o risco de perder a dignidade e o respeito, caindo-se na humilhação e na vergonha (Turner, 1989: 15; De Botton, 2004a: vii-viii).

### **III. CARACTERIZAÇÃO DO SECTOR DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

O conhecimento acumulado pela sociedade, aplicado e desenvolvido tecnologicamente na economia, influenciou e continuará a influenciar as relações económicas da humanidade (“A third industrial revolution”, 2012; “Manufacturing – The third industrial revolution”, 2012).

Disso são factos a primeira revolução industrial, que aconteceu no Reino Unido no século XVIII através da mecanização da indústria têxtil, e a segunda revolução industrial, que teve início nos Estados Unidos da América no início do século XX, e que se caracterizou pelo trabalho em série e pelo início da produção em massa (“A third industrial revolution”, 2012; “Manufacturing – The third industrial revolution”, 2012).

Contudo esta “[... s]egunda revolução industrial está a morrer [...]” (Rifkin, 2012), verdade comprovada pela grande recessão iniciada em 2008 e suas consequências na economia global, e pela necessidade de se compreender as forças tecnológicas associadas à era digital que transformam profunda e constantemente a sociedade actual (“A third industrial revolution”, 2012; “Manufacturing – The third industrial revolution”, 2012; Rifkin, 2012).

Desta feita estamos perante o início de uma terceira revolução industrial, designada por Peter Drucker de revolução da informação ou revolução do conhecimento (Drucker, 1999), uma revolução disruptiva caracterizada pela digitalização de uma economia globalizada, facto que altera a forma como os bens e serviços são produzidos, prestados e distribuídos; as relações de trabalho, o seu *input* e a sua flexibilidade; e as tecnologias associadas ao trabalho, nomeadamente através de *software* inteligente, da robótica, da nanotecnologia e da utilização da internet (Drucker, 1999; Machado & Almeida, 2010: 8 “A third industrial revolution”, 2012; “Manufacturing – The third industrial revolution”, 2012; Rifkin, 2012).

Esta reestruturação da sociedade – genericamente designada de pós industrial, sociedade da informação ou sociedade do conhecimento – assenta na revolução tecnológica associada à conectividade global e ao fluxo de informação e conhecimento, e está sobretudo centrada nas TIC (Machado & Almeida, 2010: 5 e 9; Duarte, 2008: vii; Vaz, 2010: 9 e 20; “Know Now”, 2013).

No que diz respeito à sua influência na estrutura económica, as TIC produzem benefícios em todos os sectores económicos ao nível da quantidade e qualidade de informação disponível, e no potencial de conhecimento e qualidade de decisões àquela associado, como também no que respeita aos sistemas de gestão das organizações (Tinoco, 2006: 11 e 16-18; Neto, Pinheiro & Coelho, 2007: 6; Duarte, 2008: 2), e neste contexto o sector das TIC é muito dinâmico possui cada vez mais relevância na União Europeia (UE), onde representa “[...] *mais de 3% do emprego e 80% do valor acrescentado [...], e 40% do crescimento da produtividade [...]*” (“Know Now”, 2013. Ver também Tecnologias de Informação, Comunicação e Electrónica – TICE, 2013).

O sector das TIC é relativamente recente, e nasce da interacção continuada e aprofundada entre os sectores da informática e das telecomunicações, e da sua dinâmica de inovação e transversalidade social, e neste contexto existem dificuldades quanto à sua conceptualização, bem como ao nível das categorias que comporta (Nunes, 2004; Duarte, 2008: 2-3; Vaz, 2010: 16; Tecnologias de Informação, Comunicação e Electrónica – TICE, 2013).

Ainda assim, uma definição formal de TIC pode ser dada nos seguintes termos: “[...] *conceito que se refere a todas as tecnologias utilizadas para criar, armazenar, processar e utilizar informação de diferentes tipos (dados, voz, som, imagem, multimédia) com o objectivo de facilitar e apoiar a comunicação.*” (Vaz, 2010: 17).

Desta conceptualização se percebe o elevado grau de transversalidade das TIC nos restantes sectores de actividade, bem como o seu papel no desempenho económico associado ao nível de investimento que em si os países / regiões colocam, factores que contribuem para a generalização do acesso às TIC e consequente modernização e desenvolvimento da sociedade (Machado & Almeida, 2010: 5; Unidade de Coordenação do Plano Tecnológico, *n.d.*: 3; “Know Now”, 2013).

Os mercados europeu e norte-americano continuam a ser os que demonstram maior expressão no sector das TIC a nível mundial (sector avaliado em cerca de 3 triliões de euros), totalizando cerca de 56% do mercado mundial em 2011, sendo que só na UE o sector das TIC está avaliado em 1,2 mil milhões de USD, registando entre 2003 e 2011 uma taxa anual média de crescimento de cerca de 13,3%, e é responsável por cerca de 8% do PIB, contribuindo para cerca de 40% do crescimento da produtividade europeia, e empregando 6% da sua população activa (Unidade de Coordenação do Plano Tecnológico, *n.d.*: 3; Mateus & Caetano, 2011: 14-16).

Neste contexto, no final da década de 1990 verificou-se um crescimento acentuado neste sector das TIC em Portugal, que se materializou num crescimento de 30% em dez anos (entre 1991 e 2001) no número de trabalhadores com competências para desenvolver, operar e manter sistemas de TIC (de 2,2% da população activa em 1991, para 2,5% da população activa em 2001), valor de crescimento bastante superior ao encontrado para a média da população activa (13,5%), tendo sido um dos sectores mais activos da economia portuguesa naquela década (Nunes, 2004; Duarte, 2008: 3 e 20).

Aquele crescimento acentuou-se na última década, sendo que entre 1995 e 2008 o VAB cresceu em Portugal a uma taxa média anual de 4,7%, e o emprego a uma taxa média anual de 1,2%, totalizando actualmente uma expressão moderada na economia nacional de 8% no que respeita ao VAB, de 6% na empregabilidade do sector e de 8% da totalidade exportações (Nunes, 2004; Mateus & Caetano, 2011: 9 e 18).

O segmento mais relevante das TIC é o dos serviços de telecomunicações (37%), representando 54% do volume de negócios e 62% do VAB, seguido pelos da electrónica de consumo (18%), dos serviços TI (16%) e do equipamento TI (14%), sendo que o que assume menos expressão é o do *software* (6%), sendo que os subsectores serviços TI e *software* são os que possuem mais dinâmica exportadora (40%) (Mateus & Caetano, 2011: 13-14, 18 e 23).

O número de estabelecimentos empresariais associados às TIC representavam em 2000 cerca de 1% do total nacional, com uma concentração territorial centrada nos grandes centros urbanos, sendo que 42% daqueles estabelecimentos estavam concentrados apenas em quatro concelhos: Lisboa, Oeiras, Sintra e Porto (Nunes, 2004).

A estrutura empresarial deste sector de actividade é de muito pequena dimensão, sendo maioritariamente composto por micro-estabelecimentos (mais de 70% funcionam com menos de 9 colaboradores), sobretudo no que respeita aos subsectores serviços TI e *software*, muito focados na consultoria e programação informática, facto que facilita a existência de debilidades significativas em termos de massa crítica e de falta de produtos diferenciados, contribuindo isso para o reduzido pendor externo do sector (Nunes, 2004; Mateus & Caetano, 2011: 18-22).

No que diz respeito à organização do trabalho, os empregos no sector TIC em Portugal são maioritariamente exercidos por homens (60% do total), com uma estrutura etária jovem (cerca de 55% possui menos de 35 anos de idade), e com níveis de escolaridade superiores aos da média nacional (60% possuem o ensino secundário ou

superior), sendo que os empregos que requerem licenciatura representam cerca de 22% do nível de empregabilidade, facto reflectido também ao nível remuneratório, cujo valor médio mensal rondava no ano 2000 os 1112 euros mensais de rendimento salarial base, quase o dobro da média nacional (Nunes, 2004; Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 12; Mateus & Caetano, 2011: 18).

No que diz respeito à utilização das TIC por parte do tecido empresarial nacional, 97% utiliza computador e 94% possuem acesso à internet, 84% das quais através de banda larga e 35% com redes *wireless* (Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 15; Knowledge Society Agency, 2011).

No que respeita à utilização das TIC por parte dos agregados familiares, o referencial que mais evoluiu nos últimos anos foi a utilização de internet, nomeadamente com cobertura de banda larga, que no final de 2010 possuía uma utilização de 44% da população (sendo que em 2004 este valor se situava nos 8%), sendo que 15 dos acesso são fixos (o dobro de 2004) e 20% são móveis (valor 20 vezes superior ao de finais de 2005) (Unidade de Coordenação do Plano Tecnológico, ???: 4-8; Knowledge Society Agency, 2011; Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 5).

Estes valores são realidade sobretudo devido à grande utilização das TIC por parte da população jovem nacional: 91% dos jovens entre os 10 e os 15 anos de idade utiliza internet, 45% dos agregados familiares possuem pelo menos um computador portátil e 50% possui conexão à internet através de banda larga, sendo que 95% e 100% dos estudantes utiliza, respectivamente, internet e computador, e 75% utiliza-os diariamente (Knowledge Society Agency, 2011).

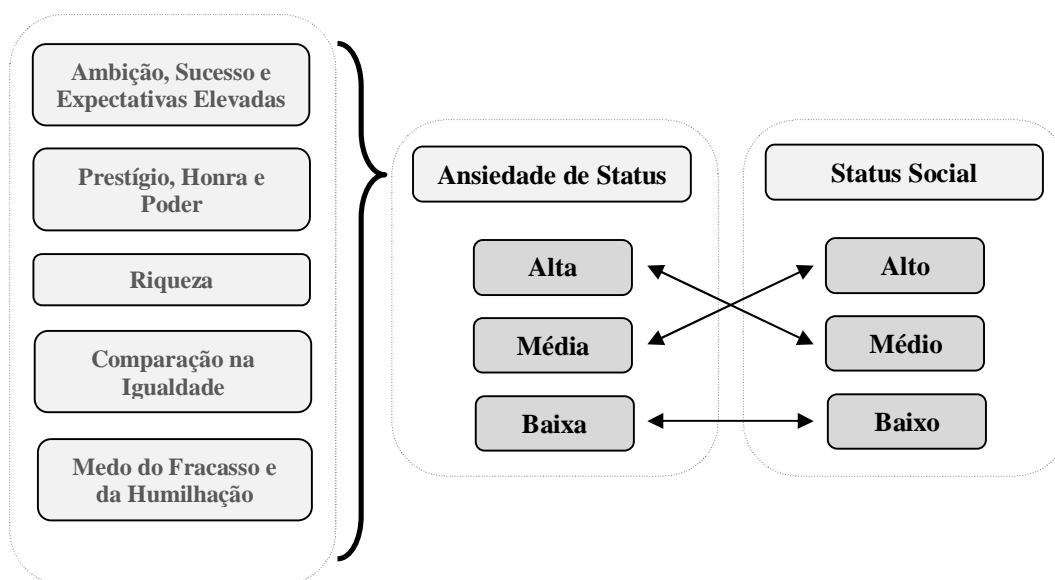
Contudo, e apesar do grande desenvolvimento ocorrido nos anos recentes quanto à utilização das TIC, Portugal ainda tem algumas lacunas a preencher neste sector de actividade, nomeadamente no que respeita ao desenvolvimento de novas tecnologias, no nível das capacidades em TI e no custo relativamente elevado da internet (Unidade de Coordenação do Plano Tecnológico, *n.d.*: 3).



#### IV. O TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO

##### 4.1. Construção das hipóteses

Tendo por base a revisão bibliográfica explicitada (Bell, 2004: 51-52; Freixo, 2010: 161), bem como as intenções demonstradas pelos objectivos da presente investigação (Hill & Hill, 2009: 21; Freixo, 2010: 164) e pela sua problemática de partida (Freixo, 2010: 157-161), o presente estudo pretende apurar a veracidade de um conjunto de hipóteses (Bell, 2004: 35-36; Hill & Hill, 2009: 22; Vala, 1999: 112; Freixo, 2010: 164-165) representadas na Figura 1.



*Ilustração 2: Esboço das Hipóteses em Investigação.*

O Homem é por natureza ambicioso, *i.e.*, quer sempre mais coisas e melhores (Brûlé, 2008: 00:22-00:40), sendo que do ponto de vista profissional esse desejo materializa-se no facto de se querer e esperar ser bem sucedidos, ou seja, possuir aquilo que se deseja (De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10).

Neste sentido a criação de expectativas ilimitadas e a sua pressão, realidade evidente das sociedades ocidentais (De Botton, 2004b: Parte 3, 01:19-02:18), podem fazer com que o que desejamos de nós próprios provoque a redução da auto-estima e um sentimento de insatisfação quando aquilo a que nos propomos não é alcançado, delimitando assim as hipóteses de felicidade (De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50; De Botton, 2004b: Parte 3, 01:19-02:18).

**H1 – A ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status.**

Por outro lado, todos os grupos organizam-se em torno de estilos comuns de vida, e sentidos comuns de honra, prestígio ou rectidão moral. É este conjunto de factores que lhes confere status, e entre diferentes grupos existem diferentes identidades ou estilos de vida, facto que promove a hierarquia de status através do desejo e busca competitiva por prestígio, honra e poder (Malewski, 1966: 303; Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Hollingshead, 1975: 22-23; Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; Owens, 1998: 2 e 2-7; Owens, 2000: 56-57; Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; Pakulski & Waters, 2001: 867; Gould, 2002: 1147; Owens & Sutton, 2002: 3; Kahan *et al.*, 2005: 3; Anderson & Kilduff, 2009: 295-297; Tambyah *et al.*, 2009: 175-176).

O status, neste contexto, é entendido como “[u]ma expressão de julgamento avaliativo que confere prestígio, respeito e estima elevados ou reduzidos” (Donnenwerth & Foa, 1974: 786).

**H2 – O desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status.**

A percepção das virtudes dos que possuem riqueza e dos que não a possuem alterou-se em meados do séc. XIX, e a posse de riqueza é agora entendida na ocidentalidade como uma construção pessoal originada pelo sucesso – “[o]s vencedores fazem a sua própria sorte” (De Botton, 2004b: Parte 4, 01:10) – que oferece superioridade moral aos que a possuem (De Botton, 2004b: Parte 3, 07:54-08:10 e Parte 4, 00:10-02:48; Kahn, 2011: 02:36-03:20 e 03:50-03:55).

Neste sentido, e sendo o Homem por natureza ambicioso, na medida em que o seu status vai depender do que atingir, a criação de riqueza é parte do desejo de sucesso da ocidentalidade, que cria a preposição de que “[...] o que nós precisamos é o que o mundo deseja de nós” (De Botton, 2004b: Parte 4, 02:46-02:48), não acautelando a instabilidade promovida pelo desejo de se chegar a um estatuto melhor (De Botton, 2004a: 43; De Botton, 2004b: Parte 4, 00:10-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Berendsen *et al.*, 2011: 5).

**H3 – O desejo de riqueza propicia a ansiedade de status.**

As democracias modernas descrevem-nos a todos como iguais em termos de direitos e oportunidades. Neste contexto, a comparação que se faz entre o que temos e o que os semelhantes a nós têm é prática natural: numa sociedade de iguais a ideia de sucesso é relativa, e está associada a essa comparação individual, e aqui é normal desejarmos os sucessos (também os profissionais) uns dos outros (Turner, 1989: 67-70; Balkin, 1997: 2323; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-04:25).

Na prática as expectativas que construímos por comparação fazem com que invejemos aqueles que desejamos ser, e, neste sentido, quanto maior o número de pessoas que tomamos como iguais, e com quem consequentemente nos comparamos, tanto mais serão esses aqueles que invejamos (De Botton, 2004a: 27; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 03:20-04:25).

#### **H4 – A comparação na igualdade propicia a ansiedade de status.**

No seguimento do explicitado, nas democracias ocidentais existe o pressuposto da meritocracia, que prescreve que à partida todos têm as mesmas oportunidades, e que quem tem talento, energia e aptidões, atinge o topo, *i.e.*, qualquer pessoa que se esforce pode ser bem sucedido (De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40).

Aparentemente a meritocracia é uma realidade benéfica, e as pessoas defendem-na, mas encerra em si um pressuposto pernicioso: quem está no topo merece lá estar, e quem não é bem sucedido também ocupa um lugar merecido. Aqui a ideia de fracasso é terrivelmente esmagadora e humilhante (De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40).

Daqui nasce como que um medo da privação, e isto acontece porque comparamos a nossa condição em referência ao grupo onde nos inserimos. Neste contexto quando pensamos no fracasso e no medo de falhar não pensamos apenas na perda de dinheiro ou de status, mas sobretudo no julgamento e na humilhação a que nos sujeitamos perante os outros (De Botton, 2004a: 25; De Botton, 2009: 09:07-09:12): “[a]umentando as expectativas, aumentamos também a probabilidade de humilhação, e se falharmos mesmo, quanta simpatia podemos esperar das outras pessoas?” (De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33).

**H5 – O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status.**

As diferenças e desigualdades entre pessoas e grupos existem naturalmente, e são o resultado de competências e aptidões que, contextualizados pelo poder, proporcionam a alguns assegurar acesso exclusivo a recursos valiosos em detrimento de outros indivíduos ou grupos mais fracos (Gould, 2002: 1143-1145).

Este processo de amplificação existe por forma a que os indivíduos criem referências da sua actuação através de influências sociais, criando desta forma assimetria social, *i.e.*, a distância entre posições sociais disponíveis e posições sociais desejadas (Hunt, 1999b: 513; Gould, 2002: 1145-1146 e 1150). Desta feita, e em contexto profissional, “[...] *a ordenação de status emerge de onde o trabalho é realizado, e emerge em resposta a esse trabalho*” (Owens, 2000: 62. Ver também Owens & Sutton, 2002: 3).

É nesta perspectiva que David Owens (Owens *et al.*, 2000: 4-5 e 58-60; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5; Owens & Sutton, 2002: 3) afirma, através do modelo de dinâmicas de status, que o tipo de comportamentos que os indivíduos usam para a gestão do seu status está associado ao seu nível de status, seja ele baixo, médio ou elevado.

Neste sentido, tradicionalmente, indivíduos de status elevado tendem a ser mais similares uns aos outros que indivíduos de status baixo, e na medida em que possuem características mais valorizadas e atrativos têm mais oportunidades de participar, de avaliar o grupo, e têm mais influência nas decisões tomadas, sendo caracterizados por atitudes de dominação, e trabalhando por forma a conservar a ordem de status existente, com o objectivo de manter a sua posição inabalável (Gusfield, 1968: 57-59; Owens, 1998: 28; Owens, Mannix & Neal, 1998: 17-18; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28; Kahan *et al.*, 2005: 4).

**H6 – A posição de status elevado corresponde ao nível de ansiedade de status médio.**

Na lógica de assimetria anteriormente explicitada se o desconforto entre a posição disponível e a posição desejada for reduzido o indivíduo vai atender à posição desejada (Gould, 2002: 1150), e isto significa que indivíduos de status intermédio, por sua vez, desafiam e contestam constantemente a ordem estabelecida e o *status quo* por

forma a conseguirem subir na ordem de status (Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5-28).

**H7 – A posição de status média corresponde ao nível de ansiedade de status elevado.**

Por fim, se a assimetria entre posição disponível e posição desejada for demasiado dolorosa o indivíduo quebra o laço com a posição desejada e procura a igualdade, ou seja, prefere direccionar-se para posições menos atractivas (Gould, 2002: 1150).

Na prática, indivíduos de status baixo, apesar de ocuparem uma posição que não é agradável, actuam por forma a conservar a ordem de status existente, e promover a integração e coesão do grupo, assegurando a sua própria integração no mesmo, e desenvolvendo um sentimento compensatório de estima pela sua forma de vida (Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5 ; De Botton, 2004a: 47).

**H8 – A posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo.**

## **4.2. Metodologia utilizada**

Com o objectivo de validar as hipóteses em estudo (Bell, 2004: 35-36; Hill & Hill, 2009: 22; Vala, 1999: 112; Freixo, 2010: 164-165), pretende-se investigar, fazendo uso do método dedutivo (Hill & Hill, 2009: 26; Freixo, 2010: 77 e 98-99), de que forma a hierarquia e a ansiedade de status são uma realidade em colaboradores de empresas associadas às TIC, caracterizando a amostra no que respeita à sua idade, género e habilitações literárias.

A metodologia utilizada (Greenwood, 1965: 324; Hout, 2002: 18; Neuman, 2003: 68; Freixo, 2010: 76-77) foi dividida em duas fases (Bell, 2004: 91; Hill & Hill, 2009: 74): na primeira procedeu-se à exploração de dados secundários através da adaptação do BSMSS e da criação de questões que denotassem as características da ansiedade de status presentes no estado da arte, tendo em vista a preparação dos dados primários (segunda fase), que consistiu na aplicação do questionário Ansiedade de Status Organizacional (ASO) (Almeida & Pinto, 1975: 400; Neuman, 2003: 264-267; Ghiglione & Matalon, 2005: 105-115; Hill & Hill, 2009: 70-73 e 84-140; Moreira,

2009: 115; Vala, 1999: 107; Freixo: 2010: 197) a colaboradores de empresas associadas às TIC.

#### **4.2.1. Dados secundários**

No que respeita aos dados secundários (Bell, 2004: 91; Hill & Hill, 2009: 74) referentes ao instrumento de verificação da hierarquia de status, foi traduzido e adaptado para a realidade portuguesa o inventário *Barratt Simplified Measure of Social Status* – BSMSS (Barratt, 2006) (Anexo 7), criado a partir da adaptação e actualização do *Four Factor Index of Social Status*, de August de Belmont Hollingshead (1975), e que manteve os pressupostos originais de medição do status social através de sete níveis de habilitações literárias e de nove níveis ocupacionais do próprio respondente e da sua família directa (mãe e/ou pai e cônjuge), mas com duas alterações significativas: a primeira foi a actualização da lista de ocupações e da sua tipificação para o questionário; a segunda foi a alteração nos padrões de status social, que aqui continua a dar peso à família, mas concede à identidade individual a maior influência, declarando não somente que actualmente o peso do individual acaba por ser mais importante que o da família (ponderação 2:1), como também prevê a existência de maiores índices de mobilidade social (Barratt, 2006).

A modificação feita daquele modelo, para além de ter previsto a tradução do questionário para língua portuguesa, actualizou similarmente os seus dois níveis de análise, tanto a educação como as ocupações, para a realidade nacional.

Por outro lado, os dados secundários (Bell, 2004: 91; Hill & Hill, 2009: 74) relativos à criação do instrumento de verificação da ansiedade de status foram produzidos através de um diagnóstico (Bell, 2004: 106; Hill & Hill, 2009: 70-73 e 84-87) tendo em vista a preparação de um questionário que avalia a ansiedade de status organizacional de colaboradores das TIC, através do instrumento que Chiou e Pan (2008) utilizaram para aferir o impacto da ansiedade de status nas crenças éticas dos consumidores (único instrumento estruturado existente no estado da arte), enquadrado e aprofundado pela revisão crítica da bibliografia existente sobre a temática em estudo (Neuman, 2003: 96; Bell, 2004: 51-52; Freixo 2010: 161), nomeadamente Donnenwerth & Foa, 1974; Gusfield, 1986; Hunt, 1999a, 1999b; Owens, 2000; Gould, 2002; De Botton, 2004a, 2004b, 2009; Kahn, 2011, entre outros.

No seguimento destes procedimentos metodológicos, procedeu-se à elaboração do questionário (Fanning, 2005: 1-12; Hill & Hill, 2009: 74 e 84-87) para avaliar a variável latente (Hill & Hill, 2009: 135-137) a ansiedade de status, e que foi unicamente constituído por respostas fechadas ordinais (escala de Likert) (Ghiglione & Matalon, 2005: 254-256; Hill & Hill, 2009: 108-110 e 126-127; Moreira, 2009: 66; Freixo, 2010: 213), e tem como únicos dados de caracterização a idade e o género dos inquiridos, aos quais se associam o nível de escolaridade e a ocupação profissional (próprios, dos parentes e dos cônjuges), por forma a perceber a hierarquia de status organizacional, conforme originalmente previsto pelo BSMSS.

#### **4.2.2. Dados primários**

No seguimento da elaboração dos dados secundários, nasceu um instrumento metodológico (questionário) de análise qualitativa e quantitativa (Almeida & Pinto, 1975: 400; Ghiglione & Matalon, 2005: 105-115; Amaro, Silvestre & Fernandes, 2009: 15-46; Hill & Hill, 2009: 85; Freixo: 2010: 197), que resultou da adaptação do BSMSS (Barratt, 2006) – que se associou aos restantes dados de caracterização – ao resultado da ponderação das características associadas à ansiedade de status presentes no estado da arte.

No que respeita à análise da hierarquia de status, o inventário BSMSS (Barratt, 2006) adaptado à realidade portuguesa produz, depois de preenchido, uma medida meramente ordinária para cada respondente, que corresponde a um valor situado no intervalo entre 8 e 66.

Aquele valor é associado depois ao modelo de estratificação de status produzida por David Owens (2000) na análise que fez da gestão, comunicação e nível de status de colaboradores de organizações com poucos estratos hierárquicos (nomeadamente associadas às altas tecnologias) (Owens, 2000: 55), que propõe que o status tido por cada indivíduo deve ser tido em atenção, na medida em que determina o grupo de identificação, os domínios primários de actividade e o comportamento individual de cada colaborador (Owens, 2000: 58-60).

Neste sentido, Owens distribuiu os colaboradores em três níveis de status: baixo, médio e alto (Owens, 2000: 59-60), pelo que a presente investigação pretende enquadrar também os colaboradores das TIC nesses mesmos níveis, sendo o status baixo equivalente ao intervalo de valores 8-27 (amplitude de 19 valores), o status médio ao

intervalo de valores 28-46 (amplitude de 18 valores), e o status elevado ao intervalo de valores 47-66 (amplitude de 19 valores), produzidos pelo inventário atrás explicitado.

No que diz respeito à análise da ansiedade de status, depois de elaborado o questionário ASO, de respostas fechadas (Ghiglione & Matalon, 2005: 115), distribuem os respondentes de forma ordinal e ponderada através de escalas de Likert de cinco níveis (Ghiglione & Matalon, 2005: 256; Hill & Hill, 2009: 108-110; Moreira, 2009: 66; Freixo, 2010: 213), e solicita informações sobre factos, opiniões e atitudes (Hill & Hill, 2009: 89), o mesmo foi aplicado a uma amostra de conveniência (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19, 23, 26, 29 e 39; Oliveira, 2001; Ghiglione & Matalon, 2005: 26 e 31; Hill & Hill, 2009: 42, 45 e 49; For Point, 2009: 2 Freixo, 2010: 182-183) de colaboradores de empresas associadas às TIC, através da disponibilização de um *link* para o preenchimento electrónico do questionário, difundido através dos contactos pessoais de correio electrónico e de uma abordagem directa e indirecta através da rede social “LinkedIn”.

Depois de recolhidos os dados procedeu-se ao registo, análise e interpretação dos dados (Bell, 2004: 160; Ghiglione & Matalon, 2005: 295), através do *SPSS 20* o que teve que ver com a descrição de frequências, cruzamento de dados, e a regressão linear das cinco primeiras hipóteses em estudo, e recorrendo ao *Statistica 10* para analisar a regressão linear das H6, H7 e H8 (Pereira, 2008; Amaro, Silvestre & Fernandes, 2009; Freixo, 2010: 173; Amaro, 2012), por forma a conseguir produzir conclusões.

No que diz respeito à análise da ansiedade de status, os valores ordinários correspondentes aos resultantes do questionário ASO de cada respondente variam de 20 a 100. Desta feita, e por forma a poder comparar simetricamente a ansiedade de status com a hierarquia de status do modelo de estratificação de status produzida por David Owens (2000: 59-60), devidamente adaptado, que distribuiu os respondentes em três níveis de status: baixo, médio e alto, sendo a baixa ansiedade de status equivalente ao intervalo de valores 20-46 (amplitude de 26 valores), a ansiedade de status média ao intervalo de valores 47-73 (amplitude de 26 valores), e a elevada ansiedade de status ao intervalo de valores 74-100 (amplitude de 26 valores).

#### **4.3. Processos e técnicas de colecta e análise de dados**

O processo de elaboração do presente estudo tomou início prático com a apresentação do Projecto de Dissertação de Mestrado, em Junho de 2012, no Instituto Superior de



Gestão, data em que a análise do estado da arte já estava maioritariamente elaborada, e que até Janeiro de 2013 ficou definitivamente consumada, bem como a exploração dos dados secundários da investigação (Bell, 2004: 91; Hill & Hill, 2009: 74) (estes desde Outubro de 2012).

No que a estes diz respeito, e no que respeita especificamente à aferição da estratificação da hierarquia de status, foi traduzido e adaptado para a realidade portuguesa o questionário BSMSS (Barratt, 2006) (Anexo 7), que manteve os pressupostos originais de medição do status social através de sete níveis de habilitações literárias e de nove níveis ocupacionais do próprio respondente e da sua família directa (mãe e/ou pai e cônjuge), procedendo-se, contudo, a duas alterações significativas: a primeira procedeu à actualização da lista de ocupações e da sua tipificação; e a segunda modificou os padrões de status social, que apesar de continuar a dar peso à família concede à identidade individual uma maior influência, declarando não somente que actualmente o peso do individual acaba por ser mais importante que o da família (ponderação 2:1), como também prevê a existência de maiores índices de mobilidade social (Barratt, 2006).

As alterações feitas àquele modelo, para além de terem previsto a tradução do questionário para língua portuguesa, actualizaram similarmente os seus dois níveis de análise, tanto a educação à realidade educativa nacional (Tabela 2) como as ocupações às características específicas das ocupações encontradas nos colaboradores de empresas associadas às TIC (Tabela 3).

<b>Níveis de Escolaridade presentes no BSMSS (EUA, 1991)</b>	<b>Níveis de Escolaridade Adaptados a Portugal (2013)</b>	<b>Pontuação</b>
Less than 7 <sup>th</sup> grade	Menos que o 9º ano	3
Junior high / middle school (9 <sup>th</sup> grade)	Ensino Básico (9º ano)	6
Partial high school (10 <sup>th</sup> or 11 <sup>th</sup> grade)	Frequência de Ensino Secundário (10º ou 11º anos)	9
High school graduate	Ensino Secundário	12
Partial college (at least one year)	Frequência Universitária (pelo menos um ano)	15
College education	Licenciatura	18
Graduate degree	Pós Graduação ou mais	21

***Tabela 2: Adaptação dos Níveis de Escolaridade do BSMSS para a realidade educativa de Portugal.***

<b>Distribuição das Ocupações no BSMSS</b>	<b>Adaptação da Distribuição das Ocupações TIC</b>	<b>Pontuação</b>
Trabalhador diarista, porteiro, mulher-a-dias, trabalhador agrícola, vendedor de alimentos, talhante, garçom.		5
Coletor de lixo, assistente de cozinheiro, taxista, vendedor de calçado, trabalhador de linha de montagem, pedreiro, bagageiro.	Empregado de limpeza, Segurança.	10
Pintor, vendedor imobiliário, balconista, motorista de pesados, cozinheiro, auxiliar de escritório ou de balcão de vendas.	Administrativo, Secretário, Motorista.	15
Mecânico de automóveis, datilógrafo, serralheiro, agricultor, carpinteiro, rececionista, operário de construção, cabeleireiro.		20
Mecânico, músico, escriturário, secretário, mediador de seguros, merceeiro, trabalhador especializado, soldador.	Assistente de TI, TI generalista, Informático, Assistente de sistemas.	25
Supervisor, bibliotecário, mecânico de aeronaves, artista e artesão, eletricista, administrador, soldado (militar), adquirente.	Chefe de equipa.	30
Enfermeiro, técnico especializado, técnico da área da saúde, consultor, gestor, polícia, gestor financeiro, terapeuta e fisioterapeuta.	Técnico de informática, Administrador SR, Técnico TI, Consultor TI, Programador, Desenvolvimento TI e SW.	35
Engenheiro mecânico, nuclear ou eletrónico, administrador educacional, veterinário, oficial (militar), professor do ensino básico ou secundário.	Administrador, Gestor.	40
Físico, advogado, professor, engenheiro químico ou aeroespacial, juiz, diretor-executivo, quadro superior, psicólogo, farmacêutico, contabilista.	Professor.	45

***Tabela 3: Adaptação da Distribuição das Ocupações do BSMSS para a realidade das TIC.***

Por outro lado, os dados secundários relativos à criação do instrumento de aferição da ansiedade de status foram produzidos através de um diagnóstico (Bell, 2004: 106; Hill & Hill, 2009: 70-73 e 84-87) tendo em vista a preparação de um questionário que avalia a ansiedade de status organizacional de colaboradores das TIC.

O ponto de partida para a criação do mesmo foi o instrumento utilizado por Chiou e Pan (2008) para aferir o impacto da ansiedade de status nas crenças éticas dos consumidores, enquadrado e aprofundado pela revisão crítica da bibliografia existente sobre a temática em estudo (Neuman, 2003: 96; Bell, 2004: 51-52; Freixo 2010: 161), nomeadamente Donnenwerth & Foa, 1974; Gusfield, 1986; Hunt, 1999a, 1999b; Owens, 2000; Gould, 2002; De Botton, 2004a, 2004b, 2009; Kahn, 2011, entre outros, que aliás servem de fundo à análise do estado da arte.

No seguimento destes procedimentos metodológicos, procedeu-se à elaboração do questionário ASO (Fanning, 2005: 1-12; Hill & Hill, 2009: 74 e 84-87) com o

objectivo de avaliar uma variável latente (Hill & Hill, 2009: 135-137), a ansiedade de status, unicamente constituído por respostas fechadas ordinais, designadas de escala de Likert (Ghiglione & Matalon, 2005: 254-256; Hill & Hill, 2009: 108-110 e 126-127; Moreira, 2009: 66; Freixo, 2010: 213), com intervalos de valor entre o 01 e o 05, referentes a qualidade (Freixo, 2010: 213), em que o 01 corresponde a muito pouco e o 05 a bastante, e tem como únicos dados de caracterização a idade e o género dos inquiridos, aos quais se associam o nível de escolaridade e a ocupação profissional (próprios, dos parentes e dos cônjuges), por forma a perceber a hierarquia de status organizacional, conforme previsto originalmente pelo BSMSS.

A segunda fase da presente investigação ocorreu entre Fevereiro e Abril de 2013, e consistiu na elaboração e aplicação dos dados primários, que se consubstanciaram num instrumento metodológico de análise qualitativa e quantitativa (Almeida & Pinto, 1975: 400; Ghiglione & Matalon, 2005: 105-115; Amaro, Silvestre & Fernandes, 2009: 15-46; Hill & Hill, 2009: 85; Freixo: 2010: 197), resultado da adaptação do BSMSS (Barratt, 2006) associado aos restantes dados de caracterização ponderados pelas características associadas à ansiedade de status presentes no estado da arte: o questionário ASO.

No que respeita à análise da hierarquia de status, o inventário BSMSS (Barratt, 2006) adaptado à realidade portuguesa produz, depois de preenchido, uma medida meramente ordinária para cada respondente, que corresponde a um valor situado no intervalo entre 8 e 66.

Aquele valor foi associado depois ao modelo de estratificação de status produzida por David Owens (2000) na análise que fez da gestão, comunicação e nível de status de colaboradores de organizações com poucos estratos hierárquicos (nomeadamente associadas às altas tecnologias) (Owens, 2000: 55), que propõe que o status tido por cada indivíduo deve ser tido em atenção, na medida em que determina o grupo de identificação, os domínios primários de actividade e o comportamento individual de cada colaborador (Owens, 2000: 58-60).

Neste sentido, Owens distribuiu os colaboradores em três níveis de status: baixo, médio e alto (Owens, 2000: 59-60), pelo que a presente investigação pretende enquadrar também os colaboradores das TIC nesses mesmos níveis, sendo o status baixo equivalente ao intervalo de valores 8-27 (amplitude de 19 valores), o status médio ao intervalo de valores 28-46 (amplitude de 18 valores), e o status elevado ao intervalo de valores 47-66 (amplitude de 19 valores), produzidos pelo inventário atrás explicitado.

No que diz respeito à análise da ansiedade de status, depois de elaborado o questionário ASO, cujas perguntas requerem respostas fechadas (Ghiglione & Matalon, 2005: 115), distribuem os respondentes de forma ordinal e ponderada através de escalas de Likert de cinco níveis (Ghiglione & Matalon, 2005: 256; Hill & Hill, 2009: 108-110; Moreira, 2009: 66; Freixo, 2010: 213), e se solicita informações sobre factos, opiniões, atitudes, satisfação, motivos, esperanças e crenças (Hill & Hill, 2009: 89).

O questionário foi aplicado a uma amostra de conveniência (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19, 23, 26, 29 e 39; Oliveira, 2001; Ghiglione & Matalon, 2005: 26 e 31; Hill & Hill, 2009: 42, 45 e 49; For Point, 2009: 2 Freixo, 2010: 182-183) de colaboradores de empresas associadas às TIC, através da disponibilização de um *link* para o preenchimento electrónico do questionário, difundido através dos contactos pessoais de correio electrónico e de uma abordagem directa e indirecta através da rede social “LinkedIn”, realizadas entre 01 de Abril e 25 de Maio de 2013, num total de 229 correios electrónicos enviados (através do “LinkedIn” e de contactos de correio electrónico particulares) a pessoas individuais e colectivas, sendo que foram também abordadas directa e indirectamente 82 empresas associadas às TIC para o preenchimento do questionário, para além da publicitação de 20 *posts* no mural de actualidades do “LinkedIn”, informação acessível em tempo parcial a cerca de 20.000 pessoas individuais e colectivas.

No final foram recolhidos 175 questionários utilizáveis para a investigação, facto que comprova o carácter delicado do tema abordado, e a reticência ou desconhecimento particular e sobretudo institucional em relação ao assunto em questão.

Depois de recolhidos os questionários e com recurso à análise estatística suportada pelos *softwares SPSS 20* e *Statistica 10* (Pereira, 2008; Amaro, Silvestre & Fernandes, 2009; Freixo, 2010: 173; Amaro, 2012), procedeu-se ao registo, análise, interpretação e relação dos dados (Bell, 2004: 160; Ghiglione & Matalon, 2005: 295), fase esta que se sistematizou em Maio de 2013.

Finalizando a discussão da análise da ansiedade de status, os valores ordinários correspondentes aos resultantes do questionário ASO de cada respondente variam de 20 a 100. Desta feita, e por forma a poder comparar simetricamente a ansiedade de status com a hierarquia de status do modelo de estratificação de status produzida por David Owens (2000: 59-60), devidamente adaptado, que distribuiu os respondentes em três níveis de status: baixo, médio e alto, sendo a baixa ansiedade de status equivalente ao intervalo de valores 20-46 (amplitude de 26 valores), a ansiedade de status média ao

intervalo de valores 47-73 (amplitude de 26 valores), e a elevada ansiedade de status ao intervalo de valores 74-100 (amplitude de 26 valores).

No que diz respeito à população inquirida no presente estudo (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19 e 23-24; Hout, 2002: 19-20; Hill & Hill, 2009: 44), que equivale ao seu universo inquirido (Hill & Hill, 2009: 44), é a totalidade dos colaboradores associados ao sector das TIC.

Neste contexto, e face aos impedimentos encontrados no que respeita à utilização de métodos de selecção da amostra atrás explicitados (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19 e 23; Hill & Hill, 2009: 42; Ghiglione & Matalon, 2005: 26; Ghiglione & Matalon, 2005: 31; Freixo, 2010: 182), o método adoptado foi o não probabilístico, não casual ou de amostragem dirigida (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 26 e 39; Hill & Hill, 2009: 45 e 49; For Point, 2009: 2), no sentido em que se pretende que a amostra represente as características associadas aos colaboradores das empresas associadas às TIC.

Desta feita a amostragem, ou o método formal de amostragem utilizado (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19; Hill & Hill, 2009: 45; Freixo, 2010: 182-183) foi o da amostra de conveniência (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 39; Oliveira, 2001; For Point, 2009: 2), através da utilização de contactos pessoais e da utilização redes de amizade do autor, cujas respostas (em tipificação e número) foram as únicas que se encontram acessíveis, dadas as dificuldades, o tempo e os custos associados à realização de um processo de amostragem aleatório, com a consciência de que, em rigor, os resultados e as conclusões aplicam-se apenas à amostra em estudo, não podendo ser extrapolados para o universo em estudo no sentido em que não existe a garantia de que a amostra dele seja representativa (Ghiglione & Matalon, 2005: 29; Hill & Hill, 2009: 49-50).

Por fim, no que respeita à aferição da fracção da amostragem, ou dimensão ou tamanho da amostra (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 23; Hout, 2002: 38; Hill & Hill, 2009: 48), foi utilizada a premissa da “Regra do Polegar”, que infere que a amostra deve ter um tamanho mínimo que permita efectuar uma análise estatística adequada aos dados obtidos, sendo que, desta feita, o número mínimo que se identificou como trabalhável seria de 160 casos, por forma a que fosse possível fazer uma análise da variância factorial com duas variáveis independentes (*General Linear Model - Univariate*), comparando até 4 níveis de duas variáveis (Hill & Hill, 2009: 54-58).

A finalização da redacção da presente dissertação, nomeadamente no que concerne à deliberação das conclusões, ocorreu entre Maio e Junho de 2013.

#### **4.4. Caracterização da amostra**

A população, população alvo ou universo alvo (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19 e 23-24; Hout, 2002: 19-20; Hill & Hill, 2009: 44) do presente estudo, que equivale ao seu universo inquirido (Hill & Hill, 2009: 44), é a totalidade dos colaboradores associados ao sector das TIC.

Neste contexto, e face aos impedimentos encontrados no que respeita à utilização de métodos de selecção da amostra (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19 e 23; Hill & Hill, 2009: 42; Ghiglione & Matalon, 2005: 26; Ghiglione & Matalon, 2005: 31; Freixo, 2010: 182), o método adoptado foi o não probabilístico, não casual ou de amostragem dirigida (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 26 e 39; Hill & Hill, 2009: 45 e 49; For Point, 2009: 2), no sentido em que se pretende que a amostra represente as características associadas aos colaboradores das empresas associadas às TIC.

Desta feita a amostragem, ou o método formal de amostragem utilizado (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 19; Hill & Hill, 2009: 45; Freixo, 2010: 182-183) foi o da amostra de conveniência (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 39; Oliveira, 2001; For Point, 2009: 2), através da utilização de contactos pessoais e da utilização redes de amizade do autor, cujas respostas (em tipificação e número) foram as únicas que se encontram acessíveis, dadas as dificuldades, o tempo e os custos associados à realização de um processo de amostragem aleatório, com a consciência de que, em rigor, os resultados e as conclusões aplicam-se apenas à amostra em estudo, não podendo ser extrapolados para o universo em estudo no sentido em que não existe a garantia de que a amostra dele seja representativa (Ghiglione & Matalon, 2005: 29; Hill & Hill, 2009: 49-50).

Por fim, no que diz respeito à aferição da fracção da amostragem, ou dimensão ou tamanho da amostra (Reis, Melo, Andrade & Calapez, 1999: 23; Hout, 2002: 38; Hill & Hill, 2009: 48), foi utilizada a premissa da “Regra do Polegar”, que infere que a amostra deve ter um tamanho mínimo que permita efectuar uma análise estatística adequada aos dados obtidos.

Para tal, o número mínimo que se identificou como trabalhável seria de 160 casos, na medida em que desta feita fosse possível fazer uma análise da variância factorial com duas variáveis independentes (*General Linear Model - Univariate*), comparando até 4 níveis de duas variáveis (Hill & Hill, 2009: 54-58).

Aquela dimensão permitiria ainda efectuar uma análise estatística adequada aos dados, que prevendo a realização de um conjunto de análises univariadas ou simples como o test *t*, o Qui-Quadrado para duas amostras independentes, a análise da variância simples (*One Way ANOVA*), o coeficiente de correlação paramétrico tipo *Pearson* com Alpha de Cronbach de 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ); e de análises multivariadas como a análise factorial ou a regressão múltipla, (Hout, 2002: 19; Hill & Hill, 2009: 54-58; Amaro, 2012: 63-80).

Com este pano de fundo, e tendo em conta a sensibilidade do tema a explorar, foi somente possível recolher 175 questionários utilizáveis, *i.e.*, exclusivamente preenchidos por colaboradores de empresas de TIC.

#### **4.5. Horizonte temporal do estudo**

A realização do estudo empírico foi dividida em quatro fases: na primeira fase, entre Outubro de 2012 e Janeiro de 2013, foi aprofundado o estudo do estado da arte e foram explorados os dados secundários da investigação; a segunda fase (de Fevereiro a Abril de 2013) consistiu na elaboração e aplicação dos dados primários; durante a terceira fase (em Maio de 2013) foi feito o tratamento dos dados retirados dos questionários; e entre Maio e Junho de 2013 (última fase) os dados foram analisados e foi elaborada a redacção da dissertação.

## **V. ANÁLISES DOS RESULTADOS**

Para um tamanho da amostra de 175 respondentes, o presente estudo uma margem de erro estatístico de 7,4%, e um grau de confiança de 95%.

As suas características psicométricas foram determinadas pelo cálculo do alfa de *Cronbach* para a totalidade do questionário, cujo valor ( $\alpha = 0,688$ ) comprova que o instrumento possui uma consistência interna aceitável (Tabela 4).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,688	,753	29

**Tabela 4:** *Teste de Fiabilidade do Questionário ASO.*

### **5.1. Caracterização da amostra**

Os colaboradores das empresas associadas às TIC são tendencialmente masculinos e jovens (Nunes, 2004; Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 12; Mateus & Caetano, 2011: 18), e isso mesmo está reflectido no presente estudo, cuja população é maioritariamente masculina (56%), embora de forma não demasiadamente acentuada (Tabela 5), e jovem, na medida em que 48% da amostra tem menos de 32 anos, e apenas 13,7% tem mais que 53 anos, e encontrando-se a sua média nos 36 anos (Tabela 6).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Feminino	77	44,0	44,0	44,0
Masculino	98	56,0	56,0	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 5:** *Género.*

Intervalos de Idades	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22-32	84	48,0	48,0	48,0
33-42	51	29,1	29,1	77,1
43-52	16	9,1	9,1	86,3
53-62	24	13,7	13,7	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 6:** *Idade.*

No que diz respeito ao nível de escolaridade, e também em linha com o estado da arte (Nunes, 2004; Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 12; Mateus & Caetano, 2011: 18), trata-se de indivíduos com um nível de formação elevado, sendo



que 66,8% dos inquiridos possuem formação superior, e 39,4% possuem pós-graduação ou mais (Tabela 7).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ensino Básico (9º Ano)	4	2,3	2,3	2,3
Frequência do Ensino Secundário (10º e 11º Anos)	5	2,9	2,9	5,1
Ensino Secundário	31	17,7	17,7	22,9
Frequência Universitária (Pelo menos 01 ano)	18	10,3	10,3	33,1
Licenciatura	48	27,4	27,4	60,6
Pós-Graduação ou mais	69	39,4	39,4	100,0
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Tabela 7: Nível de Escolaridade.*

## 5.2. Estruturação da hierarquia de status

A hierarquização do status organizacional foi previamente estandardizada em três níveis estruturais, e o seu enquadramento resulta da quantidade de valores percebido: o nível baixo de hierarquia de status encontra-se entre os valores 8 e 27 (amplitude de 19 valores); o nível médio de hierarquia de status encontra-se entre os valores 28 e 46 (amplitude de 18 valores); e o nível elevado de hierarquia de status encontra-se entre os valores 47 e 66 (amplitude de 19 valores).

Através deste referencial a estrutura da hierarquia de status produzida pelo presente estudo está reproduzida na Tabela 8, que esclarece qual a população inquirida, tanto masculina (59,38%) como feminina (54,17%) (Tabela 9), ocupa maioritariamente uma posição intermédia de status (54,9%), sendo que 18,9% dos colaboradores TIC inquiridos ocupam uma posição de status baixa, e 22,3% uma posição de status elevada.

Hierarquia de Status	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Baixo	33	18,9	19,6	19,6
Médio	96	54,9	57,1	76,8
Elevado	39	22,3	23,2	100,0
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>96,0</b>	<b>100,0</b>	
Missing System	7	4,0		
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,0</b>		

*Tabela 8: Estrutura da Hierarquia de Status.*

Hierarquia de Status	Género		Total
	Feminino	Masculino	
Baixa	16	17	33
Média	39	57	96
Elevada	17	22	39
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>96</b>	<b>168</b>

**Tabela 9:** *Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Género.*

Neste contexto 91,67% dos indivíduos que ocupam uma posição hierárquica intermédia têm menos de 42 anos, sendo que mais de metade desses (51,46%) tem menos de 32 anos (tabela 10).

A reforçar esta ideia está o facto de 54,55% da população inquirida com uma posição hierárquica baixa ter mais de 53 anos, e na razão inversa 53,84% da população com um posição hierárquica elevada ter menos de 32 anos, factos que demonstram que a posição na hierarquia de status é maior nos indivíduos com menos idade (Tabela 10).

Hierarquia de Status	Idade				Total
	22-32	33-42	43-52	53-62	
Baixa	3	8	4	18	33
Média	59	29	2	6	96
Elevada	21	10	8	0	39
Total	83	47	14	24	168

**Tabela 10:** *Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Idade.*

No que respeita ao nível de escolaridade, 75,76% da população inquirida pertencente à camada baixa da estrutura de status não possui formação superior, 78,13% da estrutura hierárquica intermédia possui formação superior e 87,18% da estrutura hierárquica mais elevada possui formação superior, sendo que todos frequentaram pelo menos um ano universitário (Tabela 11), facto que demonstra que quanto maior o nível de formação maior a posição de status ocupada (Barrat, 2006).

Hierarquia de Status	Nível de Escolaridade						Total
	Ensino Básico (9º Ano)	Frequência do Ensino Secundário (10º e 11º Anos)	Ensino Secundário	Frequência Universitária (Pelo menos 01 ano)	Licenciatura	Pós-Graduação ou mais	
Baixa	4	2	19	2	4	2	33
Média	0	3	7	11	39	36	96
Elevada	0	0	0	5	4	30	39
Total	4	5	26	18	47	68	168

**Tabela 11:** *Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Educação.*

### 5.3. Caracterização dos elementos propiciadores da ansiedade de status

A caracterização dos cinco conjuntos de elementos propiciadores de ansiedade de status tem relevância não somente para a caracterização generalizada da amostra, mas

sobretudo para a validação, ou não, das hipóteses H1, H2, H3, H4, H5, como se explicitará de seguida.

### **5.3.1. Ambição, sucesso e expectativas elevadas**

O conjunto de características “ambição, sucesso e expectativas elevadas” concorre para a sustentação, e validação, da H1 (“A ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status”), e foi medida no questionário através das perguntas 2, 3, 4, 5 e 6.

Em resposta à segunda pergunta do ASO, a maioria dos respondentes (67,4%) diz ser “muito” ou “bastante” ambicioso quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais, sendo que ninguém respondeu ser “muito pouco” ambicioso em relação a esse mesmo aspecto (Tabela 12).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pouco	8	4,6	4,6	4,6
Médio	49	28,0	28,0	32,6
Muito	80	45,7	45,7	78,3
Bastante	38	21,7	21,7	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 12:** Pergunta 2 – *É uma pessoa ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais?*

Quem ocupa uma posição de status elevada acredita ser maioritariamente (79,49%) “muito” ou “bastante” ambicioso em relação às suas posses e realizações pessoais, 67% de quem ocupa uma posição de status intermédia ambiciona “muito” ou “bastante”, e 25% mediantemente, e dos indivíduos de status mais baixo estão divididos entre dar muita (51,52%) ou mediana (45,46%) importância a este tópico (Tabela 13), facto que nos leva a concluir que quando maior a posição na hierarquia de status mais importância se dá às realizações pessoais e profissionais individuais.

Hierarquia de Status	2. É uma pessoa ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais?				Total
	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	1	15	17	0	33
Média	5	24	41	26	96
Elevada	2	6	20	11	39
Total	8	45	78	37	168

**Tabela 13:** *Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 2.*

Da mesma maneira no que diz respeito à estrutura de ansiedade de status, metade (50%) dos que ocupam o nível baixo acredita ser medianamente ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais, sendo que a maioria (67,4%) dos que têm um nível médio de ansiedade de status acredita ser “muito” ou “bastante” ambicioso, e a grande maioria (80,65%) dos que possuem níveis de ansiedade de status elevado acredita também ser “muito” ou “bastante” ambicioso (Tabela 14), pelo que nos leva a concluir que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais um respondente ambiciona quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais.

Ansiedade de Status	2. É uma pessoa ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais?				Total
	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	1	10	6	3	20
Média	7	33	64	20	124
Elevada	0	6	10	15	31
Total	8	49	80	38	175

**Tabela 14:** *Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 2.*

Em relação à pergunta 3 do questionário ASO, se por um lado ninguém diz ambicionar ter “muito pouco” sucesso profissional, por outro 82,3% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 15).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pouco	3	1,7	1,7	1,7
Médio	28	16,0	16,0	17,7
Muito	82	46,9	46,9	64,6
Bastante	62	35,4	35,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 15:** *Pergunta 3 – Ambiciona ter sucesso profissional?*

De entre os de posição hierárquica reduzida 72,73% diz ser “muito” ou “bastante” ambicioso quanto ao seu sucesso profissional, sendo que essa percentagem aumenta à medida que subimos na hierarquia de status: na posição média equivale a 87,5% das respostas, e na posição alta 82,05% (Tabela 16), pelo que se conclui que para além de se desejar, de uma forma generalizada possuir sucesso profissional (83,33% respondeu muito ou bastante, quem ocupa uma posição hierárquica superior deseja mais que os de posição hierárquica inferior.

Hierarquia de Status	3. Ambiciona ter sucesso profissional?				Total
	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	0	9	18	6	33
Média	1	11	44	40	96
Elevada	0	7	17	15	39
Total	1	27	79	61	168

**Tabela 16:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 3.

Em relação à caracterização da ansiedade de status, quem possui a um nível mais reduzido ambiciona maioritariamente “pouco” (65%) ter sucesso profissional, ao passo que a maioria (90,32%) dos respondentes com um nível médio de ansiedade de status ambiciona “muito” (53,23%) ou “bastante” (37,1%) ter sucesso profissional (Tabela 17).

Esta tendência é confirmada pelo nível elevado de ansiedade de status, cuja maioria (90,32%) também ambiciona, reforçadamente, “muito” (38,71%) ou “bastante” (51,61%) ter sucesso profissional (Tabela 17), pelo que se conclui que quanto maior o nível de ansiedade de status, mais se ambiciona ter sucesso profissional.

Ansiedade de Status	3. Ambiciona ter sucesso profissional?				Total
	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	3	13	4	0	20
Média	0	12	66	46	124
Elevada	0	3	12	16	31
Total	3	28	82	62	175

**Tabela 17:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 3.

Passando à descrição da questão N.º 4, 49,7% dos inquiridos acredita que o que faz profissionalmente o define “muito” ou “bastante” enquanto ser humano (Tabela 18), sendo que 60% de quem possui níveis baixos de ansiedade de status respondeu “muito pouco” ou “pouco”, 54,84% dos de nível mediano respondeu “muito” (45,16%) ou “bastante” (9,68%), e também 54,84% dos de nível alto respondeu “muito” (29,03%) ou “bastante” (25,81%) (Tabela 19): quanto mais ansiedade de status, mais se percebe que o que se faz profissionalmente o define enquanto ser humano.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	10	5,7	5,7	5,7
Pouco	33	18,9	18,9	24,6
Médio	45	25,7	25,7	50,3
Muito	67	38,3	38,3	88,6
Bastante	20	11,4	11,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 18:** Pergunta 4 – Até que ponto o que faz profissionalmente o define enquanto ser humano?

Ansiedade de Status	4. Até que ponto o que faz profissionalmente o define enquanto ser humano?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	5	7	6	2	0	20
Média	5	25	26	56	12	124
Elevada	0	1	13	9	8	31
Total	10	33	45	67	20	175

**Tabela 19:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 4.

Em resposta à 5ª pergunta do ASO, 47,4% dos inquiridos acredita que o seu status social vai depender “muito” ou “bastante” do que atingir profissionalmente, contrastando com os 24% que acreditam depender “pouco” ou “muito pouco” (Tabela 20), sendo esta incidência é menor em quem está numa posição hierárquica baixa (39,40% respondeu “médio”, e apenas 36,36% respondeu “muito” ou “bastante”) (Tabela 21).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	22	12,6	12,6	12,6
Pouco	20	11,4	11,4	24,0
Médio	50	28,6	28,6	52,6
Muito	66	37,7	37,7	90,3
Bastante	17	9,7	9,7	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 20:** Pergunta 5 – O seu status social vai depender do que atingir profissionalmente?

Hierarquia de Status	5. O seu status social vai depender do que atingir profissionalmente?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	8	0	13	9	3	33
Média	8	8	28	42	10	96
Elevada	4	9	9	13	4	39
Total	20	17	50	64	17	168

**Tabela 21:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 5.

No que à caracterização da ansiedade de status diz respeito, a maioria (85%) dos que ocupam o nível reduzido acredita que o seu status social vai depender “muito pouco” ou “pouco” do que atingir profissionalmente (contra apenas 5% que respondeu “muito” ou “bastante”), sendo que na posição de status média 46,77% dos inquiridos respondeu “muito” ou “bastante”, e a maioria (77,42%) de quem possui níveis altos de ansiedade de status respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 22), pelo que se conclui que quanto mais ansiedade de status, mais se percebe que o seu status social vai depender do que se atingir profissionalmente.

Ansiedade de Status	5. O seu status social vai depender do que atingir profissionalmente?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	12	5	2	0	1	20
Média	8	15	43	46	12	124
Elevada	2	0	5	20	4	31
Total	22	20	50	66	17	175

**Tabela 22:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 5.

Por fim, e em resposta à pergunta 6, 78,8% diz-se insatisfeito ou insatisfeita quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional (Tabela 23), sendo que quanto mais ansiedade de status, mais se sente essa insatisfação, na medida em que a maioria dos respondentes com níveis de ansiedade de status elevado e médio dizem-se sentir “muito” ou “bastante” insatisfeitos/as (87,1% e 81,45%, respectivamente), e esse valor declina para os 50% no que se refere aos colaboradores com ansiedade de status reduzida (Tabela 24).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	2	1,1	1,1	1,1
Pouco	6	3,4	3,4	4,6
Médio	29	16,6	16,6	21,1
Muito	76	43,4	43,4	64,6
Bastante	62	35,4	35,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 23:** Pergunta 6 – Sente-se insatisfeito/a quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional?

Ansiedade de Status	6. Sente-se insatisfeito/a quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	1	2	7	7	3	20
Média	1	4	18	56	45	124
Elevada	0	0	4	13	14	31
Total	2	6	29	76	62	175

**Tabela 24:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 6.

É o conjunto de respostas a estas cinco questões (2 a 6) que inferem no valor que cada indivíduo oferece à “ambição”, ao “sucesso” e às “expectativas elevadas” enquanto elementos propiciadores da ansiedade de status (1º factor).

Neste sentido, e recorrendo ao coeficiente de correlação de *Pearson* para chegar à análise correlacional, a Tabela 58 (p.79) explicita que existe uma correlação relativamente forte entre as variáveis concorrentes à H1 ( $R = 0,574$ ), sendo que a ansiedade de status é explicada em 32,9% pelo factor ambição, sucesso e expectativas elevadas ( $R^2 = 0,329$ ), possuindo ainda uma consistência interna aceitável ( $\alpha = 0,677$ ),

pelo que a H1 se verifica: A ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status.

### 5.3.2. Prestígio, honra e poder

O conjunto de características “prestígio, honra e poder” concorre para a sustentação, e validação, da H2 (“O desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status”), e foi medida no instrumento metodológico ASO através das perguntas 7 e 8.

No que respeita à resposta à questão N.º 7, cerca de metade dos colaboradores de empresas associadas às TIC respondentes (49,1%) acredita existir “muita” ou “bastante” disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho (Tabela 25), sendo que, maioritariamente (48,49%), quem ocupa uma posição de status baixa acredita haver “muito pouca” ou “pouca”, e que ocupa posições hierárquicas de status superiores acredita haver maioritariamente “muito” ou “bastante” (nível médio: 52,08%; e nível alto: 56,41%) (Tabela 26), pelo que quão maior a posição de status, maior a percepção de disputa por prestígio, honra e poder.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	17	9,7	9,7	9,7
Pouco	34	19,4	19,4	29,1
Médio	38	21,7	21,7	50,9
Muito	44	25,1	25,1	76,0
Bastante	42	24,0	24,0	100,0
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Tabela 25:** Pergunta 7 – Até que ponto existe disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho?

Hierarquia de Status	7. Até que ponto existe disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	5	11	5	6	6	33
Média	7	17	22	28	22	96
Elevada	2	4	11	9	13	39
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>168</b>

**Tabela 26:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 7.

A maioria de quem possui níveis de ansiedade de status reduzidos (70%) diz haver “muito pouca” ou “pouca” disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho, e apenas 10% desses referir haver “muita” ou “bastante” (Tabela 27).

Esta perspectiva altera-se à medida que se sobe na hierarquia de status, sendo que a maioria (43,55%) dos colaboradores que ocupam uma posição de status mediana



respondeu “muita” ou “bastante”, e este valor cresce ainda mais quando se chega aos elementos de posições de status elevadas: 83,87% (Tabela 27).

Ansiedade de Status	7. Até que ponto existe disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	7	7	0	4	2	20
Média	10	27	33	29	25	124
Elevada	0	0	5	11	15	31
Total	17	34	38	44	42	175

**Tabela 27:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 7.

Já no que respeita à pergunta 8 do questionário ASO, os colaboradores de empresas associadas às TIC inquiridos ambicionam possuir moderadamente prestígio, honra e poder (Tabela 28). Ainda assim também aqui se encontram diferenças quando se comparam as posições de acordo com as posições na hierarquia de status, na medida em que os de baixo status ambicionam maioritariamente (54,55%) “muito pouco” ou “pouco”, e para os de status médio e alto esta percentagem reduz significativamente (23,96% e 23,08% respectivamente) (Tabela 29), pelo que se conclui que quanto menor for a posição de status menos se ambiciona possuir aqueles atributos.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	23	13,1	13,1	13,1
Pouco	32	18,3	18,3	31,4
Médio	62	35,4	35,4	66,9
Muito	52	29,7	29,7	96,6
Bastante	6	3,4	3,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 28:** Pergunta 8 – Ambiciona possuir aqueles atributos?

Hierarquia de Status	8. Ambiciona possuir aqueles atributos?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	7	11	9	6	0	33
Média	9	14	35	34	4	96
Elevada	4	5	16	12	2	39
Total	20	30	60	52	6	168

**Tabela 29:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 8.

A relação dos atributos ambição, honra e poder com a ansiedade de status esclarecem que a maioria dos respondentes (80%) que possui pouca ansiedade de status diz ambicionar “muito pouco” ou “pouco” aqueles atributos, sendo que esta tendência se altera à medida que subimos nos níveis de ansiedade de status, na medida em que a maioria dos que possuem nível medianos de ansiedade de status (40,32%) diz não

ambicionar nem muito nem pouco aqueles atributos, e já 67,74% dos que possuem níveis altos de ansiedade de status diz ambicionar “muito” e “bastante” por prestígio, honra e poder (Tabela 30), pelo que quão maior o nível de ansiedade de status mais se ambiciona por prestígio, honra e poder.

Ansiedade de Status	8. Ambiciona possuir aqueles atributos?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	9	7	4	0	0	20
Média	14	23	50	36	1	124
Elevada	0	2	8	16	5	31
Total	23	32	62	52	6	175

**Tabela 30:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 8.

Em sumula, são as respostas a estas duas questões (7 e 8) que inferem no valor que cada indivíduo oferece ao “prestígio”, à “honra” e ao “poder” enquanto elementos propiciadores da ansiedade de status (2º factor).

Recorrendo novamente ao coeficiente de correlação de *Pearson* para chegar à análise correlacional entre estas variáveis, a Tabela 58 (p.79) explicita que existe uma correlação relativamente forte entre as variáveis concorrentes à H2 ( $R = 0,565$ ), sendo que a ansiedade de status é explicada em 31,9% pelo factor prestígio, honra e poder ( $R^2 = 0,319$ ), possuindo ainda uma consistência interna razoável ( $\alpha = 0,596$ ), pelo que a H2 se verifica: O desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status.

### 5.3.3. Riqueza

Até aqui já verificámos os dois primeiros conjuntos de características que inferem na composição da ansiedade de status. A terceira dessas características é a “riqueza”, que concorre para a sustentação e validação da H3 (“O desejo de riqueza propicia a ansiedade de status”), e foi medida no questionário ASO através das perguntas 9, 10 e 11.

A primeira dessas questões perguntava se a remuneração auferida é uma consequência do sucesso profissional, e mais de metade (54,3%) dos inquiridos acredita que sim, e até com alguma acentuação (Tabela 31).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	15	8,6	8,6	8,6
Pouco	17	9,7	9,7	18,3
Médio	48	27,4	27,4	45,7
Muito	61	34,9	34,9	80,6
Bastante	34	19,4	19,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 31:** Pergunta 9 – Entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional?

Neste contexto, a maioria (69,7%) dos que ocupam uma posição baixa na hierarquia de status entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional. Este valor decresce à medida que subimos na hierarquia de status, visto que na posição média se situa nos 52,08%, e na alta fica-se pelos 51,28% (Tabela 32), pelo que se deduz que quão mais baixa a posição na hierarquia de status mais se entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional.

Hierarquia de Status	9. Entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	0	2	8	15	8	33
Média	11	8	27	33	17	96
Elevada	2	6	11	11	9	39
Total	13	16	46	59	34	168

**Tabela 32:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 9.

Já no que respeita à ansiedade de status, 40% dos que a possuem a um nível baixo entende que a remuneração é “muito pouco” ou “pouco” uma consequência do sucesso profissional, e 30% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 33).

Já num nível médio de ansiedade de status mais de metade (54,03%) entende que a remuneração é “muito” ou “bastante” uma consequência do sucesso profissional, e essa percentagem aumenta com o aumento do nível de ansiedade de status (77,42% com ansiedade de status alto) (Tabela 33), pelo que los leva a concluir que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se percebe que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional.

Ansiedade de Status	9. Entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	3	5	6	6	0	20
Média	11	12	34	45	22	124
Elevada	1	0	8	10	12	31
Total	15	17	48	61	34	175

**Tabela 33:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 9.

No que respeita à pergunta 10 do ASO, o valor profissional das pessoas reflete-se “muito pouco” ou “pouco” na remuneração que auferem (64,5%), acreditam os inquiridos do presente estudo (Tabela 34).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Muito Pouco</b>	55	31,4	31,4	31,4
<b>Pouco</b>	58	33,1	33,1	64,6
<b>Médio</b>	34	19,4	19,4	84,0
<b>Muito</b>	15	8,6	8,6	92,6
<b>Bastante</b>	13	7,4	7,4	100,0
<b>Total</b>	175	100,0	100,0	

**Tabela 34:** Pergunta 10 – O valor profissional das pessoas reflete-se na remuneração que auferem?

Naquele contexto, quase metade dos que ocupam posições de status baixa (48,49%) e alta (43,59%), acreditam que o valor profissional das pessoas reflete-se “muito pouco” ou “pouco” na remuneração que auferem, mas essa opinião persiste mais por entre os que ocupam uma posição hierárquica média (78,13 % responderam “muito pouco” ou “pouco”) (Tabela 35).

Hierarquia de Status	10. O valor profissional das pessoas reflete-se na remuneração que auferem?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
<b>Baixa</b>	4	12	8	5	4	33
<b>Média</b>	37	38	14	2	5	96
<b>Elevada</b>	11	6	12	6	4	39
<b>Total</b>	52	56	34	13	13	168

**Tabela 35:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 10.

No que confere à comparação com a ansiedade de status, a maioria (90%) dos indivíduos com níveis baixos entende que o valor profissional das pessoas reflecte-se “muito pouco” ou “pouco” na remuneração que auferem, sendo que neste patamar ninguém respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 36).

Já os colaboradores abordados com um nível médio de ansiedade de status acreditam, em maioria (71,77%) mas com menor intensidade, que se reflecte “muito pouco” ou “pouco”, e já 12,9% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 36).

Neste sentido, os que possuem níveis elevados de ansiedade de status responderam, comparativamente, menos “muito pouco” ou “pouco” (19,35%), e mais “muito” ou “bastante” (38,71%) (Tabela 36), pelo que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se entende que o valor profissional das pessoas se reflecte na remuneração que auferem.

Ansiedade de Status	10. O valor profissional das pessoas reflete-se na remuneração que auferem?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	14	4	2	0	0	20
Média	41	48	19	11	5	124
Elevada	0	6	13	4	8	31
<b>Total</b>	55	58	34	15	13	175

**Tabela 36:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 10.

Por fim, e em consideração às respostas à questão N.º 11, genericamente os inquiridos não desejam enriquecer através do sucesso profissional, sendo que, dentro deste contexto, 75% dos que possuem pouca ansiedade de status deseja “muito pouco” ou “pouco” enriquecer através do sucesso profissional (sendo que ninguém respondeu “muito” ou “bastante”); de entre os que possuem ansiedade de status média 37,1% respondeu “muito pouco” ou “pouco” (e 21,77% respondeu “muito” ou “bastante”); e de entre os que possuem ansiedade de status alta apenas 12,9% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 51,61% deseja “muito” ou “bastante” enriquecer através do sucesso profissional (Tabela 37), pelo que se deduz que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se deseja enriquecer através do sucesso profissional.

Ansiedade de Status	11. Deseja enriquecer através do sucesso profissional?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	13	2	5	0	0	20
Média	14	32	51	21	6	124
Elevada	0	4	11	13	3	31
<b>Total</b>	27	38	67	34	9	175

**Tabela 37:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 11.

Em resumo, as respostas às questões N.ºs 9, 10 e 11 inferem no valor que cada indivíduo oferece à “riqueza” enquanto elemento propiciador da ansiedade de status (3º factor em análise).

Recorrendo ao coeficiente de correlação de *Pearson* para chegar à análise correlacional entre estas variáveis, a Tabela 58 (p.79) explicita que existe uma correlação relativamente forte entre as variáveis concorrentes à H3 ( $R = 0,562$ ), sendo que a ansiedade de status é explicada em 31,6% pelo factor riqueza ( $R^2 = 0,316$ ), possuindo ainda uma consistência interna aceitável ( $\alpha = 0,684$ ), pelo que a H3 se verifica: O desejo de riqueza propicia a ansiedade de status.

### 5.3.4. Comparação na igualdade

Verificámos até este ponto três dos cinco conjuntos de características que inferem na composição da ansiedade de status. A sua quarta característica é a “comparação na igualdade”, que concorre para a sustentação e validação da H4 (“A comparação na igualdade propicia a ansiedade de status”), e foi aferida no questionário através das perguntas N.ºs 12, 13, 14 e 15.

Na primeira dessas questões a maioria dos respondentes confessa comparar razoavelmente, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho (22,9% respondeu “pouco”, 26,9% respondeu “médio”, e 35,4% respondeu “muito”) (Tabela 38).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	16	9,1	9,1	9,1
Pouco	40	22,9	22,9	32,0
Médio	47	26,9	26,9	58,9
Muito	62	35,4	35,4	94,3
Bastante	10	5,7	5,7	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 38:** Pergunta 12 – Compara, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho?

Neste contexto 95% dos inquiridos com ansiedade de status baixa compara “muito pouco” ou “pouco” os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho (sendo que destes ninguém respondeu “muito” ou “bastante”) (Tabela 39).

Já em relação a quem possui um nível de ansiedade de status mediano 28,23% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 37,1% respondeu “muito” ou “bastante”; e dos inquiridos com alto índice de ansiedade de status apenas 6,45% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 83,87% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 39), factos que demonstram que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se compara, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho.

Ansiedade de Status	12. Compara, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	6	13	1	0	0	20
Média	9	26	43	44	2	124
Elevada	1	1	3	18	8	31
Total	16	40	47	62	10	175

**Tabela 39:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 12.

No que respeita à pergunta 13 do questionário, a maioria dos inquiridos (57,2%) inveja “muito pouco” ou “pouco”, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho (Tabela 40).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	36	20,6	20,6	20,6
Pouco	64	36,6	36,6	57,1
Médio	48	27,4	27,4	84,6
Muito	25	14,3	14,3	98,9
Bastante	2	1,1	1,1	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 40:** Pergunta 13 – Inveja, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho?

No que à hierarquia de status diz respeito, dos respondentes que ocupam o estrato baixo da hierarquia de status 63,64% inveja “pouco” ou “muito pouco” os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho, contra apenas contra 3,03% que responderam “muito” ou “bastante” (Tabela 41).

Já dos que ocupam uma posição intermédia 54,17% inveja “pouco” ou “muito pouco” os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho, e 18,75% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 41).

Por sua vez a maioria (51,28%) dos que ocupam uma posição hierárquica elevada inveja “pouco” ou “muito pouco” os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho, contra 20,51% que dizem invejar “muito” ou “bastante” (Tabela 41).

Estes factos dizem-nos que para além de mais de metade dos inquiridos dizer não fazer a comparação em questão, ainda que de forma inconsciente, quanto mais elevada a posição na hierarquia de status mais se inveja a posição de status dos respectivos colegas de trabalho.

Hierarquia de Status	13. Inveja, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	6	15	11	1	0	33
Média	17	35	26	18	0	96
Elevada	8	12	11	6	2	39
Total	31	62	48	25	2	168

**Tabela 41:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 13.

Em relação à caracterização da ansiedade de status, a totalidade dos respondentes com níveis reduzidos de ansiedade de status diz invejar “muito pouco” ou “pouco” os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho, sendo que quão mais

elevado o nível de ansiedade de status, mais se inveja, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho, na medida em que 58,87% dos de ansiedade de status mediana responderam “muito pouco” ou “pouco”, vs. 12,9% que respondeu “muito”; ou sobretudo aqueles que possuem níveis de ansiedade de status elevados: 22,58% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 35,48% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 42).

Ansiedade de Status	13. Inveja, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	9	11	0	0	0	20
Média	26	47	35	16	0	124
Elevada	1	6	13	9	2	31
Total	36	64	48	25	2	175

**Tabela 42:** *Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 13.*

A questão N.º 14, que perguntava se o reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente da comparação entre sucessos profissionais, a maioria dos profissionais das TIC inquiridos (63,4%) diz que o reconhecimento do seu sucesso profissional está “muito pouco” ou “pouco” dependente dessa comparação (Tabela 43).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	49	28,0	28,0	28,0
Pouco	62	35,4	35,4	63,4
Médio	39	22,3	22,3	85,7
Muito	19	10,9	10,9	96,6
Bastante	6	3,4	3,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 43:** *Pergunta 14 – O reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação?*

53,85% dos respondentes de posição hierárquica alta reconhecem que o seu sucesso profissional está “muito pouco” ou “pouco” dependente dessa comparação, e esta percentagem cresce à medida que descemos nos patamares da hierarquia de status (hierarquia de status média 61,46%, e hierarquia de status baixa 69,7%) (Tabela 44), facto que demonstra que quanto maior a posição de status menor o entendimento de que o reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação.



Hierarquia de Status	14. O reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	12	13	5	1	2	33
Média	22	37	22	11	4	96
Elevada	13	8	11	7	0	39
Total	47	58	38	19	6	168

**Tabela 44:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 14.

No que à caracterização da ansiedade de status diz respeito, 95% dos que possuem em grau reduzido defende que o reconhecimento do seu sucesso profissional está “muito pouco” ou “pouco” dependente da comparação do meu sucesso profissional com o dos meus colegas de trabalho (e destes ninguém respondeu “muito” ou “bastante”), facto que contrasta gradualmente com os resultados dos que possuem níveis médios de ansiedade de status (66,13% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 13,71% respondeu “muito” ou “bastante”), e dos que possuem níveis altos (32,26% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 25,81% respondeu “muito” ou “bastante”) (Tabela 45).

Daqui se deduz que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se acredita que o reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente da comparação do meu sucesso profissional com o dos meus colegas de trabalho.

Ansiedade de Status	14. O reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	14	5	1	0	0	20
Média	31	51	25	13	4	124
Elevada	4	6	13	6	2	31
Total	49	62	39	19	6	175

**Tabela 45:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 14.

Por fim, e descrevendo as respostas da pergunta 15, a maioria dos inquiridos (70,9%) acredita que o seu status social está “muito pouco” ou “pouco” dependente dessa comparação entre sucesso profissional do próprio e dos respetivos colegas de trabalho (Tabela 46).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	60	34,3	34,3	34,3
Pouco	64	36,6	36,6	70,9
Médio	36	20,6	20,6	91,4
Muito	15	8,6	8,6	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 46:** Pergunta 15 – O seu status social está dependente dessa comparação?

Para a maioria (81,82%) de quem ocupa uma posição de status baixa o seu status social está “muito pouco” ou “pouco” dependente daquela comparação, sendo que esta percentagem reduz para 65,63% dos que na posição intermédia acredita que o seu status social está “muito pouco” ou “pouco” dependente da comparação em questão, e 71,8% dos que ocupam uma posição alta respondeu “muito pouco” ou “pouco” (Tabela 47).

Hierarquia de Status	15. O seu status social está dependente dessa comparação?				Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	
Baixa	12	15	6	0	33
Média	32	31	22	11	96
Elevada	13	15	7	4	39
Total	57	61	35	15	168

**Tabela 47:** *Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 15.*

Já no que respeita à ansiedade de status, a maioria (95%) dos que a possuem em baixo grau acredita “muito pouco” ou “pouco” que o seu status social está dependente da comparação entre o seu sucesso profissional e o dos seus colegas de trabalho (sendo que ninguém respondeu “muito” ou “bastante”), ao invés dos de nível médio, que 78,23% do universo de inquiridos respondeu muito pouco” ou “pouco”, dos de nível alto, que 25,81% acredita respondeu “muito pouco” ou “pouco” e 16,13% respondeu “muito” (Tabela 48).

Ansiedade de Status	15. O seu status social está dependente dessa comparação?				Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	
Baixa	18	1	1	0	20
Média	40	57	17	10	124
Elevada	2	6	18	5	31
Total	60	64	36	15	175

**Tabela 48:** *Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 15.*

Desta forma se demonstra que quão mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se acredita que o seu status social está dependente da comparação do meu sucesso profissional com o dos meus colegas de trabalho.

Em suma, as respostas às questões 12, 13, 14 e 15 inferem no valor que cada indivíduo confere à “comparação na igualdade” enquanto elemento propiciador da ansiedade de status (4º factor em análise).

Recorrendo ao coeficiente de correlação de *Pearson* para proceder à análise correlacional entre aquelas variáveis, a Tabela 58 (p.79) explicita que existe uma correlação forte entre as variáveis concorrentes à H4 ( $R = 0,642$ ), sendo que a ansiedade

de status é explicada em 41,2% pelo factor riqueza ( $R^2 = 0,412$ ), possuindo ainda uma consistência interna razoável ( $\alpha = 0,777$ ), pelo que a H4 se verifica: A comparação na igualdade propicia a ansiedade de status.

### 5.3.5. Medo do fracasso e da humilhação

Analisámos até aqui quatro dos cinco conjuntos de características que inferem na composição da ansiedade de status. O seu quinto factor é o “medo do fracasso e da humilhação”, que concorre para a validação da H5 (“O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status”), e foi aferida no questionário através das perguntas 16, 17, 18 e 19.

Destas a primeira, 51,4% dos respondentes sentir-se-ia “muito” ou “bastante” frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido (Tabela 49).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	8	4,6	4,6	4,6
Pouco	24	13,7	13,7	18,3
Médio	53	30,3	30,3	48,6
Muito	60	34,3	34,3	82,9
Bastante	30	17,1	17,1	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 49:** Pergunta 16 – Sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido?

Da mesma forma esta tendência esbota-se nos diferentes estrados da hierarquia de status, cujas maiorias responderam “muito” ou “bastante”: 60,61% na baixa, 48,96% na média, e 56,41% na alta (Tabela 50).

Hierarquia de Status	16. Sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	0	3	10	18	2	33
Média	6	13	30	30	17	96
Elevada	2	8	7	11	11	39
Total	8	24	47	59	30	168

**Tabela 50:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 16.

Já no que respeita à ansiedade de status, 45% dos que ocupam uma posição baixa sentir-se-ia “muito pouco” ou “pouco” frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem sucedido (Tabela 51).

Por outro lado, apenas 18.55% dos inquiridos com ansiedade de status média respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 45,97% respondeu até “muito” ou “bastante” (Tabela).

Já em relação aos que constituem a posição de status elevada ninguém respondeu “muito pouco” ou “pouco”, mas quase todos (93,55%) respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 51), pelo que se deduz que quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se sentiriam frustrados e humilhados se não fossem profissionalmente bem sucedidos.

Ansiedade de Status	16. Sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	3	6	7	4	0	20
Média	5	18	44	45	12	124
Elevada	0	0	2	11	18	31
Total	8	24	53	60	30	175

**Tabela 51:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 16.

A maioria (95%) dos respondentes com ansiedade de status reduzida acredita que se não fosse profissionalmente bem sucedido o julgamento dos seus colegas seria “muito pouco” ou “pouco” constrangedor, sendo que esta percentagem vai decrescendo à medida que subimos nos níveis de ansiedade de status: 41,13% dos inquiridos com ansiedade de status média responderam “muito pouco” ou “pouco” e 32,26% responderam “muito” ou “bastante”; e apenas 16,13% dos respondentes com ansiedade de status elevada responderam “muito pouco” ou “pouco”, vs. os 51,61% que responderam “muito” ou “bastante” (Tabela 52).

Ansiedade de Status	17. Se não fosse profissionalmente bem-sucedido o julgamento dos seus colegas de trabalho seria constrangedor?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	7	12	1	0	0	20
Média	13	38	33	36	4	124
Elevada	3	2	10	10	6	31
Total	23	52	44	46	10	175

**Tabela 52:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 17.

Daqui se conclui que quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se acredita que se não fosse profissionalmente bem sucedido o julgamento dos seus colegas de trabalho seria constrangedor.

À pergunta 18, que questionava se o inquirido deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, a maioria (51,4%) deseja, de facto, “muito” ou “bastante” (Tabela 53).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Muito Pouco</b>	17	9,7	9,7	9,7
<b>Pouco</b>	27	15,4	15,4	25,1
<b>Médio</b>	41	23,4	23,4	48,6
<b>Muito</b>	67	38,3	38,3	86,9
<b>Bastante</b>	23	13,1	13,1	100,0
<b>Total</b>	175	100,0	100,0	

**Tabela 53:** Pergunta 18 – Deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho?

No que respeita à caracterização da hierarquia de status, 63,64% dos de posição baixa deseja “muito” ou “bastante” subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, ao passo que apenas 46,88% dos de posição o desejam, e 61,54% dos de posição elevada (Tabela 54).

Hierarquia de Status	18. Deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
<b>Baixa</b>	7	2	3	13	8	33
<b>Média</b>	9	15	27	40	5	96
<b>Elevada</b>	0	8	9	12	10	39
<b>Total</b>	16	25	39	65	23	168

**Tabela 54:** Relação Estrutura da Hierarquia de Status e Respostas à Pergunta 18.

Já no que diz respeito à ansiedade de status, todos os que a possuem a um nível reduzido desejam “muito pouco” ou “pouco” subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho (Tabela 55).

Este facto é praticamente inversamente proporcional aos que possuem muita ansiedade de status, já que ninguém respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 93,55% deseja “muito” ou “bastante” subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho (Tabela 55).

Os que possuem uma ansiedade de status média ficam-se pelo meio termos daqueles dois: 19,35% respondeu “muito pouco” ou “pouco”, e 49,19% respondeu “muito” ou “bastante” (Tabela 55): quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho.

Ansiedade de Status	18. Deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	11	9	0	0	0	20
Média	6	18	39	52	9	124
Elevada	0	0	2	15	14	31
Total	17	27	41	67	23	175

**Tabela 55:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 18.

Finalmente, à pergunta 19, questionando se os colaboradores das empresas associadas às TIC agem, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status, a tendência de resposta é negativa (42,3% respondeu “muito pouco” ou “pouco”) (Tabela 56).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muito Pouco	42	24,0	24,0	24,0
Pouco	32	18,3	18,3	42,3
Médio	64	36,6	36,6	78,9
Muito	24	13,7	13,7	92,6
Bastante	13	7,4	7,4	100,0
Total	175	100,0	100,0	

**Tabela 56:** Pergunta 19 – Age, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status?

Neste contexto, a caracterização da estruturação da ansiedade de status patenteada na Tabela 57 reflecte que a totalidade dos respondentes que possuem baixos níveis de ansiedade de status agem “muito pouco” ou “pouco”, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status (Tabela 57).

Esta realidade altera-se, contudo, à medida que se vai subindo na hierarquia de status (média: 40,32% respondeu “muito pouco” ou “pouco” e 15,32% respondeu “muito” ou “bastante”; e alto: 12,9% age “muito pouco” ou “pouco”, e 58,06% responderam “muito” ou “bastante”) (Tabela 57), pelo que quão mais elevado o nível de ansiedade de status mais se age, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status.

Ansiedade de Status	19. Age, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status?					Total
	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante	
Baixa	16	4	0	0	0	20
Média	26	24	55	18	1	124
Elevada	0	4	9	6	12	31
Total	42	32	64	24	13	175

**Tabela 57:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Respostas à Pergunta 19.

Para concluir, as respostas às questões 16 a 19 inferem no valor que cada indivíduo confere ao “medo do fracasso e da humilhação” enquanto elemento propiciador da ansiedade de status (5º factor em análise).

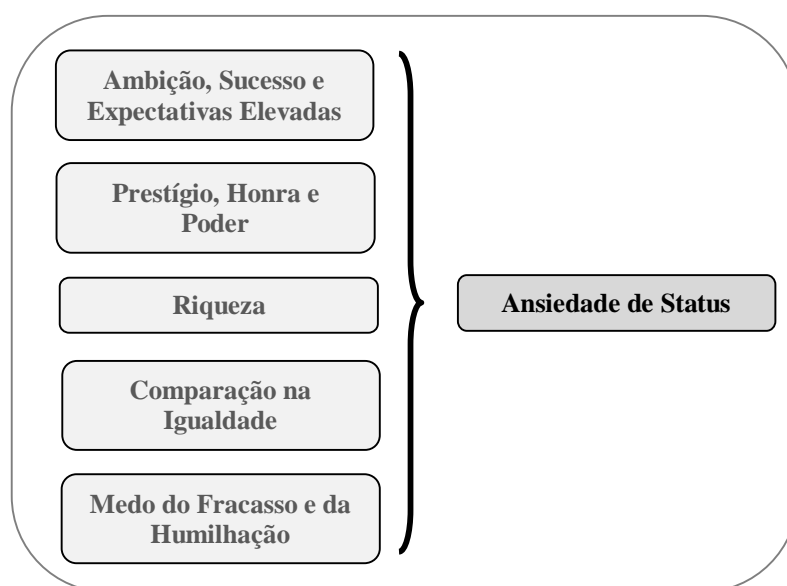
Recorrendo ao coeficiente de correlação de *Pearson* para proceder à análise correlacional entre aquelas variáveis, a Tabela 58 explicita que existe uma correlação muito forte entre as variáveis concorrentes à H5 ( $R = 0,755$ ), sendo que a ansiedade de status é explicada em 57,1% pelo factor riqueza ( $R^2 = 0,571$ ), possuindo ainda uma consistência interna razoável ( $\alpha = 0,777$ ), pelo que a H5 se verifica: O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status.

Hipóteses	R	R <sup>2</sup>	$\alpha$	Verificação de Hipóteses
H1	,574	,329	,677	Sim
H2	,565	,319	,596	Sim
H3	,562	,316	,684	Sim
H4	,642	,412	,777	Sim
H5	,755	,571	,742	Sim

**Tabela 58:** Verificação de H1, H2, H3, H4 e H5.

#### 5.4. Estruturação da ansiedade de status

Com a validação das cinco primeiras hipóteses do presente estudo nasce a clarificação dos cinco factores que concorrem em função da ansiedade de status, que podem ser explicitados através do seguinte modelo:



**Ilustração 3:** Modelo Estrutural da Ansiedade de Status.

Uma vez consolidados os vectores da ansiedade de status, a sua distribuição foi previamente estandardizada em três níveis estruturais, e o seu enquadramento resulta da quantidade de valores percebido: o nível baixo de ansiedade de status encontra-se entre os valores 20-46 (amplitude de 26 valores); o nível médio de ansiedade de status encontra-se entre os valores 47-73 (amplitude de 26 valores); e o nível elevado de ansiedade de status encontra-se entre os valores 74-100 (amplitude de 26 valores).

Através deste referencial a estrutura da ansiedade de status produzida pelo presente estudo está reproduzida na Tabela 59, que esclarece qual a população inquirida, ocupa maioritariamente uma posição intermédia de ansiedade de status (70,9%), sendo que apenas 11,4% dos colaboradores TIC inquiridos ocupam uma posição de status baixa, e 17,7% uma posição de status elevada.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Baixa	20	11,4	11,4	11,4
Média	124	70,9	70,9	82,3
Elevada	31	17,7	17,7	100,0
Total	175	100,0	100,0	

***Tabela 59: Estrutura da Ansiedade de Status.***

No que à idade diz respeito, o nível de ansiedade de status mais baixo está representado similarmente em todas as classes etárias, mas com mais incidência no intervalo entre os 33 e os 42 (40%) (Tabela 60).

Já no que respeita ao nível médio de ansiedade de status, metade dos seus inquiridos tem entre 22 e 32 anos (50,81%), e a grande maioria dos indivíduos com uma ansiedade de status média (81,45%) não tem mais que 42 anos, sendo que estes representam 57,71% do total da população inquirida (Tabela 60).

Se a isto juntarmos o facto de 54,84% da população com ansiedade de status elevada possui menos que 32 anos de idade (Tabela 60) chegamos à conclusão de que quanto mais novo se é mais ansiedade de status se tem.

Ansiedade de Status	Idade				Total
	22-32	33-42	43-52	53-62	
Baixa	4	8	4	4	20
Média	63	38	9	14	124
Elevada	17	5	3	6	31
Total	84	51	16	24	175

***Tabela 60: Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Idade.***

De entre o universo inquirido os indivíduos de género masculino possuem um nível de ansiedade de status mais mediano (77,55%) que os de género feminino



(62,34%), que por sua vez possuem maior incidência de níveis de ansiedade de status reduzida (16,88% - homens: 7,14%) e elevada (20,78% - homens: 15,31%) (Tabela 61).

Ansiedade de Status	Gênero		Total
	Feminino	Masculino	
Baixa	13	7	20
Média	48	76	124
Elevada	16	15	31
Total	77	98	175

**Tabela 61:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Gênero.

Caracterizando ainda a ansiedade de status no que respeita ao nível de escolaridade dos colaboradores de empresas associadas às TIC, 70% dos que possuem um nível de ansiedade de status baixa tem no máximo o 12º ano de escolaridade, 74,19% dos que possuem um nível de ansiedade de status elevada possui ensino superior completo (Tabela 62), pelo que se conclui que mais educação equivale a um maior índice de ansiedade de status.

Ansiedade de Status	Nível de Escolaridade						Total
	Ensino Básico (9º Ano)	Frequência do Ensino Secundário (10º e 11º Anos)	Ensino Secundário	Frequência Universitária (Pelo menos 01 ano)	Licenciatura	Pós-Graduação ou mais	
Baixa	0	5	9	0	3	3	20
Média	4	0	16	16	32	56	124
Elevada	0	0	6	2	13	10	31
Total	4	5	31	18	48	69	175

**Tabela 62:** Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Educação.

Descrevendo, por fim, o cruzamento de dados entre as estruturas de hierarquia e ansiedade de status chegamos à conclusão de que a maioria dos inquiridos, nos três patamares da hierarquia de status, possui um nível de ansiedade de status maioritariamente médio (elevado: 69,23%; médio: 76,06%; e baixo: 60,60%) (Tabela 63).

Na verdade quase metade da população inquirida (43,45%) encontra-se simultaneamente numa posição hierárquica de status média e possui um nível de ansiedade de status também médio (Tabela 63).

Mais ainda: em todos os patamares de ansiedade de status existe uma tendência para que a maioria dos respondentes ocupem a posição hierárquica de status média (ansiedade de status baixa / posição hierárquica média: 52,94%; ansiedade de status

média / posição hierárquica média: 60,83%; e ansiedade de status elevada / posição hierárquica média: 45,16% (Tabela 63).

Interessante também é o facto de quão mais elevada a posição de status mais reduzida a percentagem de indivíduos com ansiedade de status reduzido (baixa: 18,19%; média: 9,38%; e elevada: 5,13%) (Tabela 63).

Ansiedade de Status	Hierarquia de Status			Total
	Baixa	Média	Elevada	
Baixa	6	9	2	17
Média	20	73	27	120
Elevada	7	14	10	31
Total	33	96	39	168

**Tabela 63:** *Relação Estrutura da Ansiedade de Status e Estrutura da Hierarquia de Status.*

Tudo isto, contudo, não descortina em que medida as variáveis hierarquia de status e ansiedade de status se reflectem, ou não, uma à outra. Para tal é necessário proceder-se a uma análise de regressão linear, que nos vai dizer até que ponto uma das variáveis em estudo se altera se a outra se alterar. A consistência interna desta correlação é de  $\alpha = 0,689$  (Tabela 64).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.747	26

**Tabela 64:** *Teste de Fiabilidade da Relação Ansiedade de Status e Hierarquia de Status.*

No que diz respeito à H6 – “A posição de status elevado corresponde ao nível de ansiedade de status médio” – está explicitado na Tabela 65 que existe uma correlação, ainda que débil, entre as variáveis posição de hierarquia de status elevado e nível de ansiedade de status médio ( $R = 0,379$ ), e neste contexto a posição na hierarquia de status elevada é explicada em apenas 14,4% pelo nível de ansiedade de status médio ( $R^2 = 0,144$ ).

Contudo  $\beta$  é negativo (-0,379), e até com alguma força, pelo que a hierarquia de status elevada elevada está a reflectir-se inversamente (correlação negativa) à ansiedade de status média, (Tabela 65), e neste sentido a H6 não se verifica: A posição de status elevado não corresponde ao nível de ansiedade de status médio.

Já em relação à H7 – “A posição de status média corresponde ao nível de ansiedade de status elevado” – a Tabela 65 explicita que a correlação existente entre as variáveis posição de hierarquia de status média e nível de ansiedade de status elevado é

fraca ( $R = 0,048$ , inferior a 0,3), pelo que estando a hierarquia de status média explicada em apenas 0,4% pelo nível de ansiedade de status médio ( $R^2 = 0,002$ , inferior a 0,1), aquela relação não é verificada.

Pela regressão linear não conseguimos explicar até que ponto o nível de hierarquia de status elevado implica o nível de ansiedade de status médio, pelo que não existe relação de causa efeito entre estas variáveis, e H7 não se verifica: A posição de status média não corresponde ao nível de ansiedade de status elevado.

Por fim, no que respeito à H8 – “A posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo” – existe correlação linear positiva, e com forte intensidade, entre as variáveis posição de hierarquia de status baixa e nível de ansiedade de status baixo ( $R = 0,567$ ), sendo que a posição na hierarquia de status baixa é explicada em 32,2% pelo nível de ansiedade de status baixo ( $R^2 = 0,322$ ) (Tabela 65), e neste sentido a H8 verifica-se: A posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo.

Hipóteses	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	Verificação de Hipóteses
H6	0,379837	0,144278	-0,379839	Não
H7	0,048043	0,002308	0,048043	Não
H8	0,567484	0,322038	0,567484	Sim

***Tabela 65: Verificação de H6, H7 e H8.***

## **VI. CONCLUSÕES E FUTURAS LINHAS DE INVESTIGAÇÃO**

As transformações recentes e constantes na esfera social têm provocado ansiedade de status, consequência da comparação que fazemos da nossa condição em referência aos grupos onde nos inserimos, caracterizados estes pela percepção de ausência de barreiras hierárquicas (Turner, 1989: 15; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004a: 14, 19 e 25; Kahan *et al.*, 2005: 7; De Botton, 2009: 03:20-04:25).

Contudo as hierarquias sociais são uma realidade, porque existem naturalmente, e são mesmo fundamentais para perceber as relações grupais ou societais, estabelecer ordem social, facilitar a coordenação social, e providenciar incentivo aos indivíduos (Magee & Galinsky, 2008: 3 e 8-10).

Neste contexto, a presente investigação teve como objectivo perceber a caracterização da hierarquia de status e do nível de ansiedade de status, bem como a sua correlação, em profissionais das TIC, geralmente associadas a processos e hierarquias organizacionais planas (Owens, 2000: 56-57; Robbins, 2008: 148).

Para tal foram recolhidas 175 respostas ao questionário ASO, cuja análise constituiu o presente estudo, com uma consistência interna de  $\alpha = 0,688$ , um grau de confiança de 95%, e uma margem de erro estatístico de 7,4%.

No que respeita à caracterização da amostra (ver Tabela 66), os colaboradores das empresas associadas às TIC inquiridos são maioritariamente masculinos, jovens e com formação académica (superior) concluída, em linha com o estado da arte (ver Nunes, 2004; Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 12; Mateus & Caetano, 2011: 18).

Também em linha com o anteriormente demonstrado (ver De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10; Brûlé, 2008: 00:22-00:40) são indivíduos ambiciosos quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais, e desejam ter sucesso na sua actividade profissional.

Para além disso a maioria dos inquiridos acredita existir disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho, e eles próprios ambicionam possuir esses mesmos atributos, também em conformidade com o referencial bibliográfico (Malewski, 1966: 303; Donnenwerth & Foa, 1974: 786; Hollingshead, 1975: 22-23; Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; Owens, 1998: 2 e 2-7; Owens, 2000: 56-57; Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; Pakulski & Waters, 2001: 867; Gould, 2002: 1147; Owens &

Sutton, 2002: 3; Kahan *et al.*, 2005: 3; Anderson & Kilduff, 2009: 295-297; Tambyah *et al.*, 2009: 175-176), ainda que moderadamente.

No que respeita à remuneração, acreditam que representa uma consequência do sucesso profissional (conforme explicitado em De Botton, 2004a: 43; De Botton, 2004b: Parte 4, 00:10-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Berendsen *et al.*, 2011: 5), apesar de o mesmo não reflectir necessariamente o valor profissional dos indivíduos, e é neste sentido que, genericamente, não desejam enriquecer através do sucesso profissional.

Neste contexto a maioria dos respondentes confessa comparar, mesmo que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho (em conformidade com o estado da arte Turner, 1989: 67-70; Balkin, 1997: 2323; Meyer, 2001: 884-885; Aron, 2004: 246-247; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-04:25), ainda que invejando-os relativamente pouco, na medida em que acreditam que o reconhecimento do seu sucesso profissional e do seu status social não está dependente dessa comparação.

Por fim, a maioria dos colaboradores das empresas associadas às TIC inquiridos sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido (no sentido do explicitado em De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; e De Botton, 2009: 05:54-07:40), sendo que dois em cada três dos respondentes deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, apesar de confessar não agir, nas suas interacções diárias, com esse objectivo explicitado.

Conclusões coincidentes ao estado da arte		Conclusões díspares
- Masculinos; - Jovens; - Formação superior.	- Nunes, 2004; - Agência para a Sociedade do Conhecimento, 2009: 12; - Mateus & Caetano, 2011: 18.	
- Ambiciosos; - Dão importância às posses e realizações profissionais; - Desejam sucesso profissional.	- De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10; - Brûlé, 2008: 00:22-00:40.	
- Acreditam existir disputa por prestígio, honra e poder; - Ambicionam, moderadamente, possuir prestígio, honra e poder.	- Malewski, 1966: 303; - Donnenwerth & Foa, 1974: 786; - Hollingshead, 1975: 22-23; - Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326; - Owens, 1998: 2 e 2-7; - Owens, 2000: 56-57; - Owens, Neale & Sutton, 2000: 4; - Pakulski & Waters, 2001: 867; - Gould, 2002: 1147; - Owens & Sutton, 2002: 3; - Kahan <i>et al.</i> , 2005: 3; - Anderson & Kilduff, 2009: 295-	

	297; - Tambyah <i>et al.</i> , 2009: 175-176.	
- A remuneração é consequência do sucesso profissional.	- De Botton, 2004a: 43 ; - De Botton, 2004b: Parte 4, 00:10-02:48; - Brûlé, 2008: 00:22-00:40; - Berendsen <i>et al.</i> , 2011: 5	- A remuneração não reflecte o valor profissional dos indivíduos; - Não desejam enriquecer através do sucesso profissional.
- Comparam os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho.	- Turner, 1989: 67-70; - Balkin, 1997: 2323; - Meyer, 2001: 884-885; - Aron, 2004: 246-247; - De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; - Chiou & Pan, 2008: 490; - De Botton, 2009: 02:30-02:57 e 03:20-04:25	- Dizem invejar pouco os sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho; - Acreditam que o reconhecimento do seu sucesso profissional e do seu status social não está dependente dessa comparação.
- Sentir-se-iam frustrados e humilhados se não fossem profissionalmente bem-sucedidos; - Desejam subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho.	- De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; - De Botton, 2009: 05:54-07:40.	- Não agem diariamente com esse propósito em mente.

**Tabela 66:** Caracterização da Amostra.

No que respeita à hierarquia de status (ver Tabela 67), não é mais que uma ordenação, implícita ou explícita, de indivíduos ou grupos com uma posição de status específica que respeita um conjunto de dimensões sociais valorizadas (Donnenwerth & Foa, 1974: 786; De Botton, 2004a: vii; Magee & Galinsky, 2008: 5).

No presente estudo a sua estruturação caracteriza-se pelo facto da maioria dos inquiridos, sem distinção de género, ocupar uma posição de status intermédia, sendo que a posição superior na hierarquia de status é sobretudo ocupada por indivíduos mais jovens, na mesma medida que quanto maior o nível de formação maior a posição de status ocupada.

Neste contexto o tipo de comportamentos dos indivíduos na gestão do seu status está dependente do seu nível de status, seja ele baixo, médio ou elevado (modelo de dinâmicas de status – Owens *et al.*, 2000: 4-5 e 58-60; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5; Owens & Sutton, 2002: 3).

É desta forma possível estruturar e caracterizar a hierarquia de status em estudo, sendo que, em primeiro lugar, conclui-se que quanto maior a posição na hierarquia de status ocupada mais importância se dá às realizações pessoais e profissionais individuais, e mais estas são desejadas.

Da mesma maneira quão maior a posição de status maior a percepção de disputa por prestígio, honra e poder, sendo que quão menor a posição de status menos se ambiciona possuir aqueles atributos.

No que à remuneração diz respeito, quanto mais baixa a posição na hierarquia de status mais se entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional, sendo que os que ocupam uma posição hierárquica média são os que acreditam menos que o valor profissional das pessoas se reflete na remuneração que auferem.

Por fim, quanto mais elevada a posição na hierarquia de status mais se inveja a posição de status dos respectivos colegas de trabalho (apesar da maioria dizer que não faz esta comparação), e menor o entendimento de que o reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação.

<b>Factores</b>	<b>Conclusões</b>
<i>Caracterização da amostra</i>	- A maioria ocupa uma posição de status intermédia; - A posição de status alta é composta sobretudo por indivíduos jovens e com formação superior;
<i>Ambição, sucesso e expectativas elevadas</i>	- Quanto maior a posição de status mais importância se dá às realizações pessoais e profissionais; - Mais aquelas são desejadas.
<i>Prestígio, honra e poder</i>	- Quanto maior a posição de status maior a percepção de disputa por prestígio, honra e poder; - Menos se ambiciona possuir aqueles atributos.
<i>Riqueza</i>	- Quanto mais baixa a posição de status mais se entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional; - Quem ocupa uma posição de status média acredita menos que o valor profissional das pessoas se reflete na remuneração que auferem.
<i>Comparação na igualdade</i>	- Quanto mais elevada a posição de status mais se inveja os respectivos colegas de trabalho - Dizem não fazer muito esta comparação; - Quanto mais elevada a posição de status menor o entendimento de que o reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação de realizações profissionais.

***Tabela 67: Estruturação e Caracterização da Hierarquia de Status.***

Por fim, há que explicitar as principais conclusões referentes à ansiedade de status (Tabela 68), ou pânico de status, entendido como a preocupação, actual e constante, de que estamos em perigo de fracassar para com os nossos ideais de sucesso transcritos da sociedade ou grupos onde estamos inseridos, correndo o risco de perder a dignidade e o respeito, e de se cair na humilhação e na vergonha (Turner, 1989: 15; De Botton, 2004a: vii-viii).

No presente estudo a maioria da população ocupa um nível de ansiedade de status intermédio, sendo que quanto mais novo se é mais ansiedade de status se tem.

Para além disso os homens possuem um nível de ansiedade de status mais mediano que as mulheres, e quanto maior o nível de educação, maior o nível de ansiedade de status.

No que diz respeito aos elementos propiciadores da ansiedade de status conducentes à construção da H1 (ambição, sucesso e expectativas elevadas), quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais se ambiciona ter sucesso profissional, mais se percebe que o que se faz profissionalmente define o indivíduo enquanto ser humano e mais se sente insatisfeito ou insatisfeita quando não alcança aquilo que deseja. Foi neste contexto que se verificou a H1: a ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status.

No referente ao “prestígio, honra e poder” enquanto elementos propiciadores da ansiedade de status conducentes à construção da H2, quanto maior o nível de ansiedade de status mais se percebe que existe disputa por prestígio, honra e poder no ambiente de trabalho, e mais se ambiciona esses atributos. A H2 foi validada neste encadeamento: o desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status.

Já a “riqueza” enquanto elemento propiciador da ansiedade de status, conducente à construção da H2, permitiu explicitar que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se percebe que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional, mais se entende que o valor profissional das pessoas se reflecte na remuneração que auferem, e mais se deseja enriquecer através do sucesso profissional, sendo que o desejo de riqueza propicia a ansiedade de status (H3 verificada).

O quarto elemento propiciador de ansiedade de status estudado foi a “comparação na igualdade” (conducente à H4), cujas conclusões esclarecem que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se faz comparações entre sucessos profissionais, mais se inveja os sucessos dos seus colegas de trabalho, e mais se acredita que o reconhecimento do seu sucesso e do seu status está dependente dessa comparação. Concluiu-se também que a H4 se verifica: a comparação na igualdade propicia a ansiedade de status.

Por fim, no que diz respeito ao elemento “medo do fracasso e da humilhação” enquanto propiciadores da ansiedade de status (H5), conclui-se que quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais se sente frustração caso não se seja profissionalmente bem sucedido, mais se acredita que se isso não acontecesse o julgamento dos seus colegas seria constrangedor, mais se deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho, e mais se age nesse sentido na sua interacção diária



com os seus colegas de profissão. Neste encadeamento de ideias a H5 foi verificada: O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status.

Um último conjunto de conclusões têm de ser explicitado, na medida em que relacionam analiticamente a hierarquia com a ansiedade de status.

Em primeiro lugar a maioria dos inquiridos, nos três patamares da hierarquia de status, possui um nível de ansiedade de status maioritariamente médio, sendo que, apesar disto, quanto mais elevada a posição na hierarquia de status mais reduzida a percentagem de indivíduos com ansiedade de status reduzida.

Para além disso, percepcionámos no estado da arte que, tradicionalmente, indivíduos de status elevado tendem a ser mais similares uns aos outros que indivíduos de status baixo (Gusfield, 1968: 57-59; Owens, 1998: 28; Owens, Mannix & Neal, 1998: 17-18; Owens, 2000: 59-62; Owens, Neale & Sutton, 2000: 5-28; Kahan *et al.*, 2005: 4). Contudo o mesmo não se verificou através da H6, concluindo-se portanto que a posição de status elevado não corresponde ao nível de ansiedade de status médio.

Vimos ainda que indivíduos de status intermédio tendem a desafiar e contestar constantemente a ordem estabelecida, por forma a conseguirem subir na ordem de status (Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5-28). O presente estudo, todavia, conclui que a posição de status média não corresponde ao nível de ansiedade de status elevado, pelo que não se verificou a H7.

Por fim, tínhamos ainda o suporte bibliográfico de que indivíduos de status baixo actuam por forma a conservar a ordem de status existente e promover a integração e coesão do grupo, assegurando a sua própria integração no mesmo (Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens *et al.*, 2000: 5 ; De Botton, 2004a: 47), e isto mesmo ficou explicitado através da verificação da H8: a posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo.

Factores	Conclusões
<i>Caracterização da amostra</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A maioria ocupa um nível de ansiedade de status intermédio;</li><li>- Quanto mais novo se é mais ansiedade de status se tem;</li><li>- Os homens possuem um nível de ansiedade de status mais mediano que as mulheres;</li><li>- Quanto maior o nível de educação, maior o nível de ansiedade de status.</li></ul>
<i>Ambição, sucesso e expectativas elevadas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais se ambiciona ter sucesso profissional;</li><li>- Mais se percepciona que o que se faz profissionalmente define o indivíduo enquanto ser humano;</li><li>- Mais se sente insatisfeito/a quando não alcança aquilo que deseja;</li><li>- <b>A ambição pelo sucesso através de expectativas elevadas propicia a ansiedade de status (H1).</b></li></ul>
<i>Prestígio, honra e poder</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Quanto maior o nível de ansiedade de status mais se percepciona que existe disputa por prestígio, honra e poder no ambiente de trabalho;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mais se ambiciona por prestígio, honra e poder</li> <li>- <b>O desejo de prestígio, de honra e de poder propiciam a ansiedade de status (H2).</b></li> </ul>
<i>Riqueza</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quanto mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se percebe que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional;</li> <li>- Mais se entende que o valor profissional das pessoas se reflecte na remuneração que auferem;</li> <li>- Mais se deseja enriquecer através do sucesso profissional;</li> <li>- <b>O desejo de riqueza propicia a ansiedade de status (H3).</b></li> </ul>
<i>Comparação na igualdade</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quanto mais elevado o nível de ansiedade de status, mais se faz comparações entre sucessos profissionais;</li> <li>- Mais se inveja os sucessos dos seus colegas de trabalho;</li> <li>- Mais se acredita que o reconhecimento do seu sucesso está dependente dessa comparação;</li> <li>- Mais se acredita que o seu status social está dependente dessa comparação;</li> <li>- <b>A comparação na igualdade propicia a ansiedade de status (H4).</b></li> </ul>
<i>Medo do fracasso e da humilhação</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quanto mais elevado o nível de ansiedade de status mais se sente frustração caso não se seja profissionalmente bem sucedido;</li> <li>- Mais se acredita que se isso não acontecesse o julgamento dos seus colegas seria constrangedor;</li> <li>- Mais se deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho;</li> <li>- Mais se age nesse sentido na sua interacção diária com os seus colegas de profissão;</li> <li>- <b>O medo do fracasso e da humilhação propiciam a ansiedade de status (H5).</b></li> </ul>
<i>Relação hierarquia / ansiedade de status</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a maioria possui um nível de ansiedade de status maioritariamente médio;</li> <li>- Quanto mais elevada a posição de status mais ansiedade de status se tem;</li> <li>- <b>A posição de status elevado não corresponde ao nível de ansiedade de status médio (H6 não verificada);</b></li> <li>- <b>A posição de status média não corresponde ao nível de ansiedade de status elevado (H7 não verificada);</b></li> <li>- <b>A posição de status baixa corresponde ao nível de ansiedade de status baixo (H8).</b></li> </ul>

**Tabela 68:** Estruturação e Caracterização da Ansiedade de Status.

Posto isto há que explicitar que a utilidade e valor científico da presente investigação para a Gestão do Potencial Humano prende-se sobretudo com alavancagem da avaliação dos riscos psicossociais, da avaliação do clima, da cultura e da satisfação organizacionais, da estruturação de processos de resolução de conflitos, da preparação de mudanças organizacionais, dos sistemas de gestão e desenvolvimento de carreiras e de avaliação da performance, e dos sistemas de recrutamento e selecção das organizações, na medida em que se toma conhecimento de um factor intangível que parece regular sobremaneira a actuação quotidiana dos colaboradores das empresas associadas às TIC.

Os riscos e as limitações da presente investigação são de cinco tipos. A primeira tem que ver com o carácter escondido das fontes de ansiedade (ansiedade escondida), dificilmente perscrutáveis quer para os indivíduos quer para os investigadores (Hunt, 1999b: 519-523).

A segunda é uma limitação estrutural (ansiedade individual), no sentido em que não temos acesso à estrutura íntima de cada pessoa, apesar da análise da ansiedade estar precisamente relacionada com a explicação de causas profundas e individuais que provocam manifestações sociais: corre-se o risco de não aferir o conhecimento pretendido (Hunt, 1999b: 519-523).

A terceira limitação é uma limitação de legitimidade e articulação (ou o seu inverso), na medida em que é dúbia a legitimidade de se aplicar atributos individuais à explicação de uma realidade social, apesar de no presente estudo as ansiedades sociais serem tidas como uma agregação das ansiedades individuais, encontradas através da aplicação de mecanismos de convergência e ampliação (Hunt, 1999b: 519-523).

Uma outra limitação está associada à inexistência de uma teoria empírica comprovada e devidamente consolidada sobre a ansiedade de status, bem como a existência de poucos estudos prévios de suporte à presente pesquisa.

Por fim, e neste contexto, a última limitação, também ela prática, tem que ver com o reduzido número de casos estudados, facto que demonstra, por um lado, o carácter melindroso e sensível do tema em estudo, e que limitou as suas conclusões ao reflexo, apenas, da população inquirida, não podendo aquelas serem extrapoladas para um universo mais extenso.

Finalizando, no que diz respeito a pistas futuras de investigação quase tudo há a fazer, salientando, contudo, cinco caminhos.

A primeira é, naturalmente, a confirmação e exploração dos instrumentos, e consequente comparação de resultados, dentro do mesmo sector das TIC, mas também noutros sectores com características diferentes (de nomeada tradicionalmente mais hierarquizados), e mesmo comparações inter-sectoriais.

Para além disso, o aprofundamento da caracterização da ansiedade de status e da sua estratificação, nomeadamente, e se possível pelo menos numa fase inicial, através de estudos de caso.

Para além destas, outras há a fazer, nomeadamente, a exploração das causas e consequências da ansiedade de status para as organizações; também a comparação inter-empresarial num sector de actividade altamente competitivo (*p.e.* o energético ou o bancário); e ainda a comparação entre organizações públicas e privadas, e entre organizações altamente hierarquizadas e outras esbatidas hierarquicamente.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **Bibliografia Geral**

- Aguiar, N. (1974). *Hierarquias em Classes*. Rio de Janeiro: Zahar Editores;
- Amaro, A. (2012). *Inferência Estatística. Uma Introdução. O Outro Segredo dos Dados*. Edição de Autor;
- Amaro, A; Silvestre, C. & Fernandes, L. (2009). *Estatística Descritiva – O Segredo dos Dados*. Edição de Autor;
- Arnold, H.J. & Feldman (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill;
- Aron, R. (2004). *As Etapas do Pensamento Sociológico*. (7ªEd., Junho). Lisboa: Dom Quixote;
- Bell, J. (2004). *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradiva;
- Breen, R. & Rottman, D.B. (1995). *Class Stratification – A Comparative Perspective*. London: Harvester Wheatsheaf;
- Collins, R. (1975). *Conflict Sociology: Toward an Explanatory Science*. New York: Academic Press;
- Cooper, C.L. (2000). “Introduction”. In C.L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp.1-5). New York: Oxford University Press;
- Cruz, M.B. (2001). *Teorias Sociológicas – Os Fundamentos e os Clássicos (Antologia de Textos)*. I Volume (3ªEd.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;
- Cruz, C.P. (2009). *Balanced Scorecard – Concentrar uma Organização no que é Essencial!!!*. Porto: Vida Económica;
- Cunha, M.P.; Rego, A.; Cunha, R.C. & Cardoso, C.C.C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª Ed.). Lisboa: Editora HR;
- De Botton, A. (2004a). *Status Anxiety*. New York: Vintage;
- Donnenwerth, G.V. & Foa, U.G. (1974). “Effect of Resource Class on Retaliation to Injustice in Interpersonal Exchange”. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(6), 785-793;
- Freixo, M.J.V. (2010). *Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas*. (2ªEd.). Lisboa: Instituto Piaget;
- French, W.L., Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985). *Understanding Human Behavior in Organizations*. New York: Harper & Row;

- Ghiglione, R. & Matalon, B. (2005). *O Inquérito: Teoria e Prática*. (4ªEd., 1ªReimp.). Oeiras: Celta Editora;
- Hill, M.M. & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*. (2ªEd.). Lisboa: Edições Sílabo;
- Hunt, A. (1999a). “The Purity Wars: Making Sense of Moral Militancy”. In *Theoretical Criminology*, 3(4), 409-436;
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). “Cognitive theories of stress and the issue of circularity”. In M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.) *Dynamics of Stress. Physiological, Psychological, and Social Perspectives* (pp.63-80). New York: Plenum;
- Malewski, A. (1966). “The Degree of Status Incongruence and its Effects”. In Bendix, R. & Lipset, S.M. (Eds.), *Class, States, and Power – Social Stratification in Comparative Perspective*. (2<sup>nd</sup> Ed.) (pp.303-308). New York: The Free Press;
- Meyer, J.W. (2001). “The Evolution of Modern Stratification Systems”. In Grusky, D.B. (Ed.). *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. (2<sup>nd</sup> Ed.) (pp.881-880). Oxford: Westview Press;
- Moreira, J.M. (2009). *Questionários: Teoria e Prática*. (2ªEd., Abril). Coimbra: Almedina;
- Neuman, W.L. (2003). *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches*. (5<sup>th</sup>Ed.). Boston: Allyn and Bacon;
- Pakulski, J. & Waters, M. (2001). “The Death of Class”. In Grusky, D.B. (Ed.). *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. (2<sup>nd</sup> Ed.) (pp.866-874). Oxford: Westview Press;
- Reis, E., Melo, P., Andrade, R. & Calapez, T. (1999). *Estatística Aplicada*. Vol. 2 (3ªEd. - Revista). Lisboa: Edições Sílabo;
- Pereira, A. (2008). *Guia Prático de Utilização do SPSS – Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia*. (7ªEd.). Lisboa: Edições Sílabo;
- Robbins, S.P. (2008). *O Segredo na Gestão de Pessoas*. (Abril) Lisboa: Centro Atlântico;
- Scott, J. (1996). *Stratification and Power – Structures of Class, Status and Command*. Oxford: Polity Press;
- Selye, H. (1956). *The stress of Life*. New York: McGraw Hill;

- Siegrist, J. (2000). “Adverse Health of Effort-Reward Imbalance at Work: Theory, Empirical Support, and Implications for Prevention”. In G.L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (190-204). New York: Oxford University Press;
- Spector, P.E. (2000). “A Control Theory of the Job Stress Process”. In G.L. Cooper (Ed.) *Theories of Organizational Stress* (pp.153-169). New York: Oxford University Press;
- Tocqueville, A. (1998). *Democracy in America*. London: Wordsworth Editions;
- Turner, B.S. (1989). *Status*. Lisboa: Editorial Estampa;
- Vala, J. (1999). “A Análise de Conteúdo”. In A.S. Silva & J.M. Pinto (Org.) *Metodologia das Ciências Sociais* (9ªEd., Capítulo IV, 100-128). Porto: Afrontamento;
- Williams, J.C. & Huber, G.P. (1986). *Human Behavior in Organizations*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.

### **Webgrafia**

- “A third industrial revolution” (2012). In *The Economist*, Online Edition, Apr 21<sup>st</sup>. Internet: <http://www.economist.com/node/21552901> [acedido em 25 de Fevereiro de 2013];
- Agência para a Sociedade do Conhecimento (2009). *A Sociedade da Informação em Portugal* 2008. Internet: [http://www.unic.pt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3140&Itemid=490](http://www.unic.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=3140&Itemid=490) [acedido em 24 de Fevereiro de 2013];
- “Manufacturing – The third industrial revolution” (2012). In *The Economist*, Online Edition, Apr 21<sup>st</sup>. Internet: <http://www.economist.com/node/21553017> [acedido em 25 de Fevereiro de 2013];
- Almeida, J.F. & Pinto, J.M. (1975). “Teoria e Investigação Empírica nas Ciências Sociais” [versão electrónica]. In *Análise Social*, Segunda Série, 11(42/43), 365-445. Internet: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/41008187?uid=37193&uid=3738880&uid=2&uid=3&uid=67&uid=37191&uid=62&sid=56142483143> [acedido em 05 de Maio de 2012];
- Anderson, C. & Kilduff, G.J. (2009). “The Pursuit of Status in Social Groups” (versão electrónica). In *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 295-298.

Internet: [http://web-docs.stern.nyu.edu/pa/socialstatus\\_kilduff.pdf](http://web-docs.stern.nyu.edu/pa/socialstatus_kilduff.pdf) [acedido em 08 de Maio de 2012];

Balkin, J.M. (1997). “The Constitution of Status” [versão electrónica], In *Yale Law Journal*, 106(8), 2313-2374. Internet: [http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1261&context=fss\\_papers&sei-redir=1&referer=http%3A%2F%2Fwww.google.pt%2Furl%3Fsa%3Dt%26rct%3Dj%26q%3Dbalkin%252C%2520j.%2520m.%2520%281997%29%252C%2520%25E2%2580%259Cthe%2520constitution%2520of%2520status%25E2%2580%259D%252C%2520in%2520yale%2520law%2520journal%252C%2520106%2520%288%29%252C%25202313%26source%3Dweb%26cd%3D1%26sqi%3D2%26ved%3D0CCUQFjAA%26url%3Dhttp%253A%252F%252Fdigitalcommons.law.yale.edu%252Fcgi%252Fviewcontent.cgi%253Farticle%253D1261%2526context%253Dfss\\_papers%26ei%3DVReAT9ymHMSX8gPxocSQcw%26usq%3DAFQjCNGDqH4f\\_Ae-nBIiSqPbnbT5Bolqyw#search=%22balkin%2C%20j.%20m.%20%281997%29%2C%20%25E2%80%9Cthe%20constitution%20status%25E2%80%9D%2C%20yale%20law%20journal%2C%20106%20%288%29%2C%202313%22](http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1261&context=fss_papers&sei-redir=1&referer=http%3A%2F%2Fwww.google.pt%2Furl%3Fsa%3Dt%26rct%3Dj%26q%3Dbalkin%252C%2520j.%2520m.%2520%281997%29%252C%2520%25E2%2580%259Cthe%2520constitution%2520of%2520status%25E2%2580%259D%252C%2520in%2520yale%2520law%2520journal%252C%2520106%2520%288%29%252C%25202313%26source%3Dweb%26cd%3D1%26sqi%3D2%26ved%3D0CCUQFjAA%26url%3Dhttp%253A%252F%252Fdigitalcommons.law.yale.edu%252Fcgi%252Fviewcontent.cgi%253Farticle%253D1261%2526context%253Dfss_papers%26ei%3DVReAT9ymHMSX8gPxocSQcw%26usq%3DAFQjCNGDqH4f_Ae-nBIiSqPbnbT5Bolqyw#search=%22balkin%2C%20j.%20m.%20%281997%29%2C%20%25E2%80%9Cthe%20constitution%20status%25E2%80%9D%2C%20yale%20law%20journal%2C%20106%20%288%29%2C%202313%22) [acedido em 07 de Abril de 2012];

Barratt, W. (2006). *The Barratt Simplified Measure of Social Status (BSMSS) Measuring SES*. Indiana State University (March 11). Internet: [http://wbarratt.indstate.edu/socialclass/Barratt\\_Simplified\\_Measure\\_of\\_Social\\_Status.pdf](http://wbarratt.indstate.edu/socialclass/Barratt_Simplified_Measure_of_Social_Status.pdf) [acedido em 23 de Março de 2012];

Berendsen, A.; Hadlich, S.J.; Kaistra, M. & Snoek, L. (2011). “Machiavellian Intelligence and Socio-Economic Status as Predictors of Political Preference”. Unpublished Paper, Amsterdam University College. Internet: <http://www.simoncolumbus.com/wp-content/2011/04/11-11-03-Research-Report.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];

Bryman, A. & Bell, E. (2007). *Business Research Methods*. (2<sup>nd</sup> Ed.). Oxford: University Press. Internet: [http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=JTLdqpYb7FAC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Business+Research+Methods&ots=fZzNZPp2y\\_&sig=tScQ1af3nnULrbWM8wLXHGg\\_wJ8&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Business%20Research%20Methods&f=false](http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=JTLdqpYb7FAC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Business+Research+Methods&ots=fZzNZPp2y_&sig=tScQ1af3nnULrbWM8wLXHGg_wJ8&redir_esc=y#v=onepage&q=Business%20Research%20Methods&f=false) [acedido em 08 de Maio de 2012];

- Bruehl, A.L. (2009). *General Anxiety and Academic Indicators as Predictors of Test Anxiety in Adolescents*. Tese de Doutoramento, Graduate School of Philosophy, University of Florida, EUA. Internet: [http://etd.fcla.edu/UF/UFE0024766/larmore\\_a.pdf](http://etd.fcla.edu/UF/UFE0024766/larmore_a.pdf) [acedido em 12 de Abril de 2012];
- Brûlé, T. (2008). *Alain de Botton Interview on Happiness, Ambition and Wealth*. Internet: <http://www.youtube.com/watch?v=pG2vZz7QULY> [acedido em 13 de Novembro de 2011];
- Chiou, J.S. & Pan, L.Y. (2008). “The Impact of Social Darwinism Perception, Status Anxiety, Perceived Trust of People, and Cultural Orientation on Consumer Ethical Beliefs” [versão electrónica]. In *Journal of Business Ethics*, 78, 487-502. Internet: <http://www.springerlink.com/content/u3g9373001783562/fulltext.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- Colligan, T.W. & Higgins, E.M. (2005). “Workplace Stress: Etiology and Consequences” [versão electrónica]. In *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 90. Internet: <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/ColliganHiggins2005.pdf> [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- Cruz, C.; Pinto, J.R.; Almeida, M. & Aleluia, S. (2010). “Ansiedade nos Estudantes do Ensino Superior. Um Estudo com Estudantes do 4º Ano do Curso de Licenciatura em Enfermagem da Escola Superior de Saúde de Viseu” [versão electrónica]. In *RE – Centro de Estudos em Educação, Tecnologia e Saúde*, 38 (Junho), 223-242. Internet: <http://www.ipv.pt/millennium/Millennium38/15.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- Darwin, C. (2007). *The Origin of Species By Means of Natural Selection or the Preservation of Favored Races in the Struggle for Life*. New York: Cosimo Classics. Internet: [http://books.google.pt/books?id=bFXDg6-IxlcC&printsec=frontcover&dq=Darwin,+The+Origin+of+Species+By+Means+of+Natural+Selection+or+the+Preservation+of+Favored+Races+in+the+Struggle+for+Life&hl=pt-PT&sa=X&ei=ZjGpT-LFDIn\\_8QPZhZ3QAQ&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Darwin%20The%20Origin%20of%20Species%20By%20Means%20of%20Natural%20Selection%20or%20the%20Preservation%20of%20Favored%20Races%20in%20the%20Struggle%20for%20Life&f=false](http://books.google.pt/books?id=bFXDg6-IxlcC&printsec=frontcover&dq=Darwin,+The+Origin+of+Species+By+Means+of+Natural+Selection+or+the+Preservation+of+Favored+Races+in+the+Struggle+for+Life&hl=pt-PT&sa=X&ei=ZjGpT-LFDIn_8QPZhZ3QAQ&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Darwin%20The%20Origin%20of%20Species%20By%20Means%20of%20Natural%20Selection%20or%20the%20Preservation%20of%20Favored%20Races%20in%20the%20Struggle%20for%20Life&f=false) [acedido em 08 de Maio de 2012];



- De Botton, A. (2004b). *Status Anxiety*. Documentário. Neil Crompton (Real.) (06 de Março). UK: Diverse Productions. Internet: Parte 1 – [http://www.youtube.com/watch?v=mKkdFSqAxV8&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results\\_main](http://www.youtube.com/watch?v=mKkdFSqAxV8&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main); Parte 2 – [http://www.youtube.com/watch?v=XfTX2bqvkw&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results\\_main](http://www.youtube.com/watch?v=XfTX2bqvkw&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main); Parte 3 – [http://www.youtube.com/watch?v=OKXJ8PMG00A&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results\\_main](http://www.youtube.com/watch?v=OKXJ8PMG00A&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main); Parte 4 – [http://www.youtube.com/watch?v=hWVgnNIAMVY&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results\\_main](http://www.youtube.com/watch?v=hWVgnNIAMVY&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main); Parte 5 – [http://www.youtube.com/watch?v=oPpiAI2evlA&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results\\_main](http://www.youtube.com/watch?v=oPpiAI2evlA&feature=BFa&list=PL07E68A404905DC50&lf=results_main); [acedido em 12 de Novembro de 2011];
- De Botton, A. (2009). *A Kinder, Gentler Philosophy of Success*. TED Talks (28 de Julho). Oxford. Internet: <http://www.youtube.com/watch?v=MtSE4rglxbY> [acedido em 13 de Novembro de 2011];
- Deaconu, A. & Rasca, L. (2008). “Stress – A Risk for Organizational Performance” [versão electrónica]. In *Management & Marketing*, 3(1), 33-42. Internet: <http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/91.pdf> [Acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- Douglas, M. & Wildavsky, A. (1983). *Risk and Culture: Na Essay on the Selection of Technical and Environmental Dangers* [versão electrónica]. Berkeley, CA: University of California Press. Internet: [http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=rXrGbnMg63YC&oi=fnd&pg=PP8&dq=Douglas+%26+Wildavsky+%281982%29.+Risk+and+Culture:+Na+Essay+on+the+Selection+of+Technical+and+Environmental+Dangers&ots=dU\\_cApoKgR&sig=I4IOo7IZrkzr2pKpR9Iodx83anw&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](http://www.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=rXrGbnMg63YC&oi=fnd&pg=PP8&dq=Douglas+%26+Wildavsky+%281982%29.+Risk+and+Culture:+Na+Essay+on+the+Selection+of+Technical+and+Environmental+Dangers&ots=dU_cApoKgR&sig=I4IOo7IZrkzr2pKpR9Iodx83anw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) [acedido em 10 de Junho de 2012];
- Drucker, P. F. (1999). “Beyond the information revolution”. In *The Atlantic Monthly*, 284:4, 47-57. Internet: [http://www.theatlantic.com/magazine/archive/1999/10/beyond-the-information-revolution/304658/?single\\_page=true](http://www.theatlantic.com/magazine/archive/1999/10/beyond-the-information-revolution/304658/?single_page=true) [acedido em 25 de Fevereiro de 2013];
- Duarte, A.I.F. (2008). *A Dinâmica do Mercado de Trabalho: O Caso dos Trabalhadores em Tecnologias de Informação e Comunicação*. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Setembro. Internet: <http://repositorio->

- [iul.iscte.pt/bitstream/10071/1377/1/Tese%20de%20mestrado %20a%20din%C3%A2mica%20do%20mercado%20de%20trabalho.pdf](http://iul.iscte.pt/bitstream/10071/1377/1/Tese%20de%20mestrado%20a%20din%C3%A2mica%20do%20mercado%20de%20trabalho.pdf) [acedido em 27 de Fevereiro de 2013];
- Fink, J. (2000). *Encyclopedia of Stress*. Vol. 3. Orlando, FL: Academic Press. Internet: <http://books.google.pt/books?id=xW4tnaGEh6cC&pg=PA418&dq=Selye,+H.+%281956%29:+The+stress+of+Life,+New+York:+McGraw+Hill&hl=pt-PT&sa=X&ei=3y2pT6-WF5Cs8QOyrfCyDw&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=Selye%2C%20H.%20%281956%29%3A%20The%20stress%20of%20Life%2C%20New%20York%3A%20McGraw%20Hill&f=false> [acedido em 08 de Maio de 2012];
- For Point (2009). “Amostras II” [versão electrónica]. In *Metodologia de Selecção*, 16, (Março-Abril). Internet: [http://forpoint.grupokeypoint.pt/docs/newsletters/nl\\_16.pdf](http://forpoint.grupokeypoint.pt/docs/newsletters/nl_16.pdf) [acedido em 31 de Maio de 2013];
- Ganzeboom, H.B.G.; De Graaf, P.M.; Treiman, D.J. & De Leeuw, J. (1992). “A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status” [versão electrónica]. In *Social Science Research*, 21, 1-56. Internet: <http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/ismf/..%5Cpdf%5C1992-ganzeboom-degraaf-treiman-isei68-%28ssr%29.pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- Gould, R.V. (2002). “The Origins of Status Hierarchies: A Formal Theory and Empirical Test” [versão electrónica]. In *American Journal of Sociology*, 107(5) (March), 1143-1178. Internet: [http://www.cam.cornell.edu/~gfriend/nets/papers/gould\\_origin.status.heirarchies.pdf](http://www.cam.cornell.edu/~gfriend/nets/papers/gould_origin.status.heirarchies.pdf) [acedido em 23 de Março de 2012];
- Greenwood, E. (1965). “Métodos de Investigação Empírica em Sociologia” [versão electrónica]. In *Análise Social*, 3(11) (Julho), 313-345. M.F.S. Nunes (Trad.). Internet: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/41007719?uid=37193&uid=3738880&uid=2&uid=3&uid=67&uid=37191&uid=62&sid=56142432003> [acedido em 05 de Maio de 2012];
- Gusfield, J.R. (1986). *Symbolic Crusade: Status Politics and the American Temperance Movement* [versão electrónica] (2<sup>nd</sup>Ed.). Urbana: University of Illinois Press. Internet: <http://books.google.pt/books?id=ERN-wKfXyoIC&printsec=frontcover&hl=pt->

- [PT&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](#) [acedido em 07 de Abril de 2012];
- Hauser, R.M. & Warren, J.R. (1996). *Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique*. Working Paper No. 96-01 (October). Department of Sociology, Center for Demography and Ecology, The University of Wisconsin-Madison. Internet: <http://www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/96-01.pdf> [acedido em 12 de Abril de 2012];
- Hershberger, A.E. (2006). “Performing Excess/Signaling Anxiety, Towards a Psychoanalytic Theory of Daguerre’s Diorama” [versão electrónica]. In *Early Popular Visual Culture*, 4(2), 85-101. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/17460650600793334> [acedido em 07 de Dezembro de 2011];
- Hollingshead, A.B. (1975). “Four Factor Index of Social Status”. Unpublished Working Paper, Department of Sociology, Yale University, CT [In *Yale Journal of Sociology* (2011), 8 (Fall), 21-51]. Internet: [http://www.yale.edu/sociology/yjs/yjs\\_fall\\_2011.pdf](http://www.yale.edu/sociology/yjs/yjs_fall_2011.pdf) [acedido em 23 de Março de 2012];
- Hudson, C.G. (2000). “From Social Darwinism to Self-Organization: Implications for Social Change Theory”. In *Social Service Review*, 74(4), 533-559. Internet: [https://beacon.salemstate.edu/~chudson/papers/social\\_darwinism\\_to\\_self\\_organization.pdf](https://beacon.salemstate.edu/~chudson/papers/social_darwinism_to_self_organization.pdf) [acedido em 12 de Junho de 2012];
- Humara, M. (1999). “The Relationship Between Anxiety and Performance: A Cognitive-Behavioral Perspective” [versão electrónica]. In *Athletic Insight – The Online Journal of Sports Psychology*, 1(2) (September), 1-14. Internet: <http://www.athleticinsight.com/Vol1Iss2/CognitivePDF.pdf> [acedido em 23 de Março de 2012];
- Hunt, A. (1999b). “Anxiety and Social Explanation: Some Anxieties about Anxiety” [versão electrónica]. In *Journal of Social History*, 32(3), 509-528. Internet: [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m2005/is\\_3\\_32/ai\\_54258699/](http://findarticles.com/p/articles/mi_m2005/is_3_32/ai_54258699/) [acedido em 07 de Abril de 2012];
- Inderbitzen, H.M. & Hope, D.A. (1995). “Relationship Among Adolescent Reports of Social Anxiety, Anxiety, and Depressive Symptoms” [versão electrónica]. In *Journal of Anxiety Disorders*, 9, 385-396. Internet: <http://ac.els-cdn.com/088761859500019K/1-s2.0-088761859500019K->

[main.pdf?\\_tid=7feb4b61bcb6622d7f412f2e4b874f1&acdnat=1333795668\\_aa519c57a3e728824c9e2c241e79d70f](#) [acedido em 07 de Abril de 2012];

James, W. (1981). *The Principles of Psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Internet:

<http://books.google.pt/books?id=eCbygTn8sq8C&printsec=frontcover&dq=James,+1981,+The+Principles+of+Psychology&hl=pt-PT&sa=X&ei=f4fYT7jNB4eX1AXS49WUBA&ved=0CDQQ6AEwAA#v=onepage&q=James%2C%201981%2C%20The%20Principles%20of%20Psychology&f=false>

[acedido em 13 de Junho de 2012];

Jordan, A.H., Monin, B., Dweck, C.S., Lovett, B.J., John, O.P. & Gross, J.J. (2011).

“Misery Has More Company Than People Think: Underestimating the Prevalence of Others’ Negative Emotions”. In *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(1), 120-135. Internet:

<http://timewellness.files.wordpress.com/2011/01/jordan-et-al-2011-misery-has-more-company.pdf> [acedido em 24 de Janeiro de 2013];

Kahan, D.M.; Braman, D.; Gastil, J.; Slovic, P. & Mertz, C.K. (2005). “Gender, Race, and Risk Perception: The Influence of Cultural Status Anxiety”. Unpublished Draft (April 7).

Internet: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=723762](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=723762) [acedido em 23 de Março de 2012];

Kahn, R. (2011). “Alain de Botton Interview on Status Anxiety in the Age of Austerity”. In *Riz Kahn*, Al-Jazeera English (Abril 19). Internet:

<http://www.youtube.com/watch?v=EfvX0MqHIOg> [acedido em 13 de Novembro de 2011];

Kelly, J. & Evans, M.D. (1995). “Class and Class Conflict in Six Western Nations”. In *American Sociological Review*, 60(2), 157-178. Internet:

<http://inequality.cornell.edu/events/Class%20and%20Class%20Conflict.pdf> [acedido em 30 de Maio de 2012];

“Know Now” (2013). *Tecnologias de Informação, Comunicação e Electrónica – TICE.pt*. Sítio da Internet. Internet:

<http://www.knownow.com.pt/tecnologias-de-informacao-comunicacoes-e-electronica-%E2%80%93-tice-pt/> [acedido em 24 de

Fevereiro de 2013];

Knowledge Society Agency (2011). *Data on Information Society in Portugal 2010*.

Sítio da Internet, Last updated: 15/09/2011. Internet:

[http://www.english.umic.pt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3381&Itemid=161](http://www.english.umic.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=3381&Itemid=161) [acedido em 21 de Fevereiro de 2013];

- Krasnova, H., Wenninger, H., Widjaja, T. & Buxmann, P. (2013). “Envy on Facebook: A Hidden Threat to Users’ Life Satisfaction?”. In *11th International Conference on Wirtschaftsinformatik*, 27<sup>th</sup> February – 01<sup>st</sup> March, Leipzig, Germany. Internet: [http://warhol.wiwi.hu-berlin.de/~hkrasnova/Ongoing\\_Research\\_files/WI%202013%20Final%20Submission%20Krasnova.pdf](http://warhol.wiwi.hu-berlin.de/~hkrasnova/Ongoing_Research_files/WI%202013%20Final%20Submission%20Krasnova.pdf) [acedido em 24 de Janeiro de 2013];
- Krohne, H.W. (2002). *Stress and Coping Theories*. [internet] Mainz: Johannes Gutenberg-Universität. Internet: [http://userpage.fu-berlin.de/~schuez/folien/Krohne\\_Stress.pdf](http://userpage.fu-berlin.de/~schuez/folien/Krohne_Stress.pdf) [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- La Rosa, J. (1998). “Ansiedade, Sexo, Nível Socio-económico e Ordem de Nascimento” [versão electrónica]. In *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(1). Internet: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/188/18811104.pdf> [acedido em 23 de Março de 2012];
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping* [versão electrónica]. New York: Springer. Internet: <http://books.google.pt/books?id=i-ySQQuUpr8C&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=false> [acedido em 09 de Dezembro de 2011];
- Magee, J.C. & Galinsky, A.D. (2008). “Social Hierarchy: The Self-Reinforcing Nature of Power and Status. In *Academy of Management Annals*, 2. J.P. Walsh & A.P. Brief (Eds), 351-398. London: Taylor & Francis. Internet: <http://www.psinetwork.org/uploads/83Magee%20and%20Galinsky%20Hierarchy%20for%20PSI.pdf> [acedido em 24 de Janeiro de 2013];
- Machado, L.P. & Almeida, A. (2010). *Inovação e Novas Tecnologias*. Sociedade Portuguesa de Inovação, Porto. Internet: [http://web.spi.pt/turismo/Manuais/Manual\\_III.pdf](http://web.spi.pt/turismo/Manuais/Manual_III.pdf) [acedido em 25 de Fevereiro de 2013];
- Marx, K. & Engels, F. (1999). *A Ideologia Alemã*. Rocket Edition. Internet: [http://neppec.fe.ufg.br/uploads/4/original\\_ideologiaalema.pdf](http://neppec.fe.ufg.br/uploads/4/original_ideologiaalema.pdf) [acedido em 21 de Janeiro de 2013];
- Mateus, A. & Caetano, G. (2011). *Produtos e Serviços TICE de Tecnologia Nacional: Diagnóstico e Estratégia*. Sociedade de Consultores Augusto Mateus & Associados, Junho. Internet: <http://www.bubok.pt/livros/4544/Mercado-das-Tecnologias-de-Informacao-Comunicacao-e-Electronica-TICE-em-Portugal> [acedido em 23 de Fevereiro de 2013];

- McLaren, L. (2007). “Socioeconomic Status and Obesity” [versão electrónica]. In *Epidemiologic Reviews*, 29, 29-48. Internet: <http://epirev.oxfordjournals.org/content/29/1/29.full.pdf+html> [acedido em 25 de Março de 2012];
- Muschalla, B. & Linden, M. (2009). “Workplace Phobia – A First Explorative Study on its Relation to Established Anxiety Disorders, Sick Leave, and Work-Directed Treatment” [versão electrónica]. In *Psychology, Health & Medicine*, 14(5), 591-605. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13548500903207398> [acedido em 07 de Dezembro de 2011];
- Neto, M.C., Pinheiro, A.C.A. & Coelho, J.C. (2007). *Gestão da Empresa Agrícola no Século XXI*, Manual III – Tecnologias de Informação e Comunicação na Gestão da Empresa Agrícola, AJAP/Agri-Ciência, Gazela – Artes Gráficas. Internet: <http://www.ajap.pt/media/MANUAL%20III.pdf> [acedido em 24 de Fevereiro de 2013];
- Nunes, F. (2004). *O perfil-tipo do trabalhador TIC em Portugal*. Revista TEXTOS de la CiberSociedad, 4. Internet: <http://www.cibersociedad.net/textos/articulo.php?art=62> [acedido em 23 de Fevereiro de 2013];
- Oliveira, T.M.V. (2001). “Amostragem não Probabilística: Adequação de Situações para uso e Limitações de amostras por Conveniência, Julgamento e Quotas” [versão electrónica]. In *Administração On Line*, 2(3), (julho/agosto/setembro). Internet: [http://www.fecap.br/adm\\_online/art23/tania2.htm](http://www.fecap.br/adm_online/art23/tania2.htm) [acedido em 31 de Maio de 2013];
- Owens, D.A. (1998). *Negotiating Order in R&D Groups – A Model of Status Dynamics in Groups and Organizations*. Tese de Doutoramento. Departamento de Engenharia Industrial e Engenharia de Gestão, Universidade de Stanford, EUA. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/1998%20Owens%20Status%20Contests%20-%20Dissertation%20-%20Stanford%20U.PDF> [acedido em 08 de Maio de 2012];
- Owens, D.A.; Mannix, E.A. & Neal, M.A. (1998). “Strategic Formation of Groups: Issues in Task-Performance and Team Member Selection” (versão electrónica). In *Research On Managing Groups And Teams*, 1. Internet: <http://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=owens%2C%20d.a.%3B%20mannix%2C%20e.a.%20%26%20neal%2C%20m.a.%20%281998%29.%20strategic%20formation%20of%20groups%3A%20issues%20in%20task-performance%20and%20team%20member%20selection&source=web&cd=1&ved=>



[0CEQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fciteseerx.ist.psu.edu%2Fviewdoc%2Fdownload%3Fdoi%3D10.1.1.134.2159%26rep%3Drep1%26type%3Dpdf&ei=sezFT\\_zsO4W-0QXZs5yOBg&usg=AFQjCNFEZ8t6OQhX32M\\_kWXwTJ4t-SJ4JQ&cad=rja](http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Status%20in%20Design%20Teams%20DMJ.pdf)

[acedido em 08 de Maio de 2012];

Owens, D.A. (2000). "Structure and Status in Design Teams: Implications for Design Management" [versão electrónica]. In *Academic Review*, 1(1), 55-63. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Status%20in%20Design%20Teams%20DMJ.pdf> [acedido em 25 de Março de 2012];

Owens, D.A. & Neale, M.A. (2000). *The Dubious Benefit of Group Heterogeneity in Highly Uncertain Situations: Too Much of a Good Thing?* (versão electrónica). Draft. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2001%20Owens%20Neale%20Dubious%20Group%20Heterogeneity.PDF> [acedido em 08 de Maio de 2012];

Owens, D.A.; Neale, M.A. & Sutton, R.I. (2000). "Technologies of Status Management: Status Dynamics in Email Communications" [versão electrónica]. In *Research on Managing Groups and Teams*, 3, 1-37. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Neale%20Sutton%20-%20Status%20in%20Email%20-%20JAI.PDF> [acedido em 24 de Março de 2012];

Owens, D.A. & Sutton, R.I. (2002). "Status Contests in Meetings: Negotiating the Informal Order" (versão electrónica). In M.E. Turner (Ed.), *Groups at Work: Advances in Theory and Research* (pp.25-35). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum and Associates. Internet: <http://www2.owen.vanderbilt.edu/david.owens/Papers/2000%20Owens%20Sutton%20-%20Meetings%20as%20Status%20Contests%20-%20Chpt.PDF> [acedido em 08 de Maio de 2012];

Pafaro, R.C. & Martino, M.M.F. (2004). "Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas". In *Revista da Escola de Enfermagem* (Universidade de São Paulo), 38(2): 152-60. Internet: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v38n2/05.pdf> [acedido em 09 de Junho de 2012];

Putwain, D.W. (2008). "Deconstructing Test Anxiety" [versão electrónica]. In *Emotional and Behavioural Difficulties*, 13(2), 141-155. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13632750802027713> [acedido em 07 de Dezembro de 2011];

- Rabasquinho, C. & Pereira, H. (2007). “Género e Saúde Mental: Uma Abordagem Epidemiológica” [versão electrónica]. In *Análise Psicológica*, 3(25), 439-454. Internet: [www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S0870-82312007000300010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S0870-82312007000300010&script=sci_arttext) [acedido em 06 de Maio de 2012];
- Reynolds, C.R. (1998). “Need We Measure Anxiety Differently from Males and Females?” [versão electrónica]. In *Journal of Personality Assessment*, 70(2), 212-221. Internet: [http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327752jpa7002\\_2](http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327752jpa7002_2) [acedido em 07 de Dezembro de 2011];
- Richardson, J.T.E. (1998). “Socio-Economic Status, Social Class and Memory Performance: A Critical Response to Herrmann and Guadagno (1997)” [versão electrónica]. In *Applied Cognitive Psychology*, 12, 593-609. Internet: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/%28SICI%291099-0720%281998120%2912:6%3C593::AID-ACP579%3E3.0.CO;2-P/pdf> [acedido em 24 de Março de 2012];
- Rifkin, J. (2012). “The Third Industrial Revolution: How the Internet, Green Electricity, and 3-D Printing are Ushering in a Sustainable Era of Distributed Capitalism. In *The World Financial Review*, Online Edition. Internet: <http://www.worldfinancialreview.com/?p=1547> [acedido em 25 de Fevereiro de 2013];
- Rousseau, J.J. (2002). *Discours sur l’Origine et les Fondements de l’Inégalité Parmi les Hommes*. Chicoutimi, Québec: Édition Électronique. Internet: [http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau\\_jj/discours\\_origine\\_inegalite/discours\\_inegalite.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/Rousseau_jj/discours_origine_inegalite/discours_inegalite.pdf) [acedido em 13 de Junho de 2012];
- Santos, A. (2007). *Ansiedade face aos Testes, Género e Rendimento Académico: Um Estudo no Ensino Básico*. Tese de Mestrado. Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho, Portugal. Internet: [http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7675/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado\\_Andreia%20Santos.pdf](http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7675/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Mestrado_Andreia%20Santos.pdf) [acedido em 12 de Abril de 2012];
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). “Stress in Organizations”, In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds.) *Comprehensive Handbook of Psychology* [versão electrónica], vol. 12: Industrial and Organizational Psychology. New York: Wiley. Internet: <http://www.bschooll.nus.edu.sg/Departments/ManagementNOrganization/publication>



[/MichaelFreseJournal/sonnentag%20frese%20stress%20handbook%2003.pdf](#)

[acedido em 09 de Dezembro de 2011];

Spencer, H. (1896). *The Study of Sociology*. New York: D. Appleton and Company.

Internet: <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=96277756> [acedido em 12 de Junho de 2012];

Tambyah, S.K.; Mai, N.T.T. & Jung, K. (2009). “Measuring Status Orientations: Scale Development and Validation in the Context of an Asian Transition Economy” [versão electrónica]. In *Journal of Marketing Theory and Practice*, 17(2) (Spring), 175-187.

Internet:

<http://web.ebscohost.com/bsi/pdfviewer/pdfviewer?sid=3409656e-5848-4550-9b3d-c8623152e9e9%40sessionmgr113&vid=2&hid=110> [acedido em 24 de Março de 2012];

Tecnologias de Informação, Comunicação e Electrónica – TICE (2013). Sítio da Internet. Internet: <http://www.tice.pt/apresentacao/intervencao.aspx> [acedido em 26 de Fevereiro de 2013];

Tinoco, G. (2006). *Tecnologias da Informação e Comunicação – Manual Nº 5*. Curso de Microcrédito Fundação Calouste Gulbenkian / Millennium BCP. Internet: [http://www.gulbenkian.pt/media/files/fundacao/programas/PG%20Desenvolvimento%20Humano/pdf/Manuais\\_de\\_Microcr\\_dito\\_-\\_TIC.pdf](http://www.gulbenkian.pt/media/files/fundacao/programas/PG%20Desenvolvimento%20Humano/pdf/Manuais_de_Microcr_dito_-_TIC.pdf) [acedido em 20 de Fevereiro de 2013];

Tung, J.; Barreiro, L.B.; Johnson, Z.P.; Hansen, K.D.; Michopoulos, V.; Toufexis, D.; Michelini, K.; Wilson, M. & Gilad, Y. (2012). “Social Environment is Associated with the Gene Regulatory Variation in the Rhesus Macaque Immune System” [versão electrónica]. In *PNAS – Proceedings of the National Academy Sciences*, Published online before print (April 9). Internet: <http://www.pnas.org/content/early/2012/04/03/1202734109.full.pdf+html> [acedido em 15 de Abril de 2012];

Unidade de Coordenação do Plano Tecnológico (n.d.). *Sociedade do Conhecimento*, Documento de Trabalho Nº7. Internet: [http://www.planotecnologico.pt/document/Doc\\_7.pdf](http://www.planotecnologico.pt/document/Doc_7.pdf) [acedido em 15 de Fevereiro de 2013];

Vaz, A.C.G.P. (2010). *As Tecnologias de Informação e Comunicação e a Inclusão dos Jovens no Processo de Globalização: Proposta de Cooperação Portugal – PALOP*, Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento e Cooperação Internacional, Instituto

- Superior de Economia e Gestão, Novembro. Internet: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/3088/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Final%20de%20Mestrado%20DCI.pdf> [acedido em 13 de Fevereiro de 2013];
- Walker, M. (2007). *Globalization 3.0*. In The Wilson Quarterly [internet], Woodrow Wilson International Center for Scholars (Autumn). Internet: <http://www.wilsonquarterly.com/article.cfm?AID=1071> [Acedido em 20 de Novembro de 2011];
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press. Internet: <http://books.google.pt/books?id=pSdaNuIaUUEC&printsec=frontcover&dq=max+weber,+society+and+economy&hl=pt-PT&sa=X&ei=BbGnT6SHHMaIhQeD2LWqAg&ved=0CDgQ6AEwAA#v=onepage&q=max%20weber%2C%20society%20and%20economy&f=false> [acedido em 09 de Maio de 2012];
- Zvolensky, M.J.; Goodie, J.L.; Ruggiero, K.J.; Black, A.L.; Larkin, K.T. & Taylor, B.K. (2002). “Perceived Stress and Anxiety Sensitivity in the Prediction of Anxiety-Related Responding: A Multichallenge Evaluation” [versão electrónica]. In *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 211-229. Internet: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1061580021000020699> [acedido em 07 de Dezembro de 2011].

**ANEXOS**

<b>Anexo 1</b> – Matriz de Fundamentação das Questões do Questionário “Ansiedade de Status Organizacional” .....	108
<b>Anexo 2</b> – Questionário “Barratt Simplified Measure of Social Status” (Tradução)...	117
<b>Anexo 3</b> – Correio Electrónico de Apresentação do Questionário “Ansiedade de Status Organizacional” .....	120
<b>Anexo 4</b> – Questionário “Ansiedade de Status Organizacional” .....	121

**Anexo 1 – Matriz de Fundamentação das Questões do Questionário “Ansiedade de Status Organizacional”**

<b>Questões</b>	<b>Fundamentação</b>	<b>Referências Bibliográficas</b>
<b>1. Introdução:</b>		
<b>1.1. Pergunta 1:</b> A sociedade oferece-lhe, actualmente, um nível de bem-estar inédito na história da ocidentalidade. Tem receio de ser privado desse conforto?	Nunca a ocidentalidade foi tão rica, teve tanto acesso a alimentação, a cuidados de saúde e a bens de consumo, produziu tanto conhecimento científico, nunca produziu tanta segurança e bem-estar, e nunca a esperança de vida foi tão elevada. Apesar disso, contudo, permanece latente como que um medo da privação.	De Botton, 2004a: 25.
<b>2. Ambição, sucesso e expectativas elevadas:</b>		
<b>2.1. Pergunta 2:</b> É uma pessoa ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais?	O Homem é por natureza ambicioso, <i>i.e.</i> , quer sempre mais coisas e melhores.	De Botton, 2004b: Parte 4, 02:46-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40.
	Somos ambiciosos quanto à importância das nossas posses e realizações pessoais e profissionais.	De Botton, 2004b: Parte 1, 00:23-00:40; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; De Botton, 2009: 00:46-00:56; Tambyah, Mai & Jung, 2009: 175-176.
<b>2.2. Pergunta 3:</b> Ambiciona ter sucesso profissional?	Todos desejamos o sucesso, <i>i.e.</i> , fazer bem feito à imagem da concepção de perfeição.	De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50; Kahn, 2011: 01:45-03:55.

	Profissionalmente esse desejo materializa-se no facto de se querer e esperar ser bem sucedidos, ou seja, possuir aquilo que se deseja.	De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10.
	A sociedade tem a possibilidade de ser perfeita através do sucesso: ter-se aquilo que se deseja.	De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10; Kahn, 2011: 15:00-16:34.
<b>2.3. Pergunta 4:</b> Até que ponto o que faz profissionalmente o define enquanto ser humano?	O que um indivíduo faz define-o verdadeiramente enquanto ser humano.	De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50; Kahn, 2011: 01:45-03:55.
<b>2.4. Pergunta 5:</b> O seu status social vai depender do que atingir profissionalmente?	O status vai depender do que se atingir, não acautelando a instabilidade promovida pelo desejo de se chegar a um estatuto melhor.	De Botton, 2004a: 43; De Botton, 2004b: Parte 4, 00:10-02:48 e 02:46-02:48; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Berendsen <i>et al.</i> , 2011: 5.
<b>2.5. Pergunta 6:</b> Sente-se insatisfeito/a quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional?	A criação de expectativas ilimitadas e a sua pressão podem fazer com que o que desejamos de nós próprios provoque a redução da auto-estima e um sentimento de insatisfação quando aquilo a que nos propomos não é alcançado, delimitando assim as hipóteses de felicidade.	De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 2, 03:25-03:50 e Parte 3, 01:19-02:18.
	Expectativas elevadas: a auto-estima dos indivíduos representa o equilíbrio entre o sucesso alcançado e as expectativas delineadas. Para aumentar a auto-estima há que fazer uma de duas coisas: ou	James, 1981; De Botton, 2004a: 35-36; De Botton, 2004b: Parte 3, 01:19-02:18.

	baixar as expectativas, ou aumentar o sucesso.	
<b>3. Prestígio, honra e poder:</b>		
<b>3.1. Pergunta 7:</b> Até que ponto existe disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho?	A desigualdade social resulta de diferentes aptidões tidas por indivíduos e grupos, e de recontros políticos em que alguns indivíduos ou grupos asseguraram acesso exclusivo a recursos valiosos, em detrimento de outros indivíduos ou grupos mais fracos, e onde cada um se preocupa não somente com as suas necessidades materiais ou atributos particulares, mas sobretudo com o seu status social.	Gusfield, 1986: 14; Balkin, 1997: 2321; Gould, 2002: 1143-1145.
	Todos os grupos organizam-se em torno de estilos comuns de vida, e sentidos comuns de honra, prestígio ou rectidão moral: é este conjunto de factores que lhes confere status.	Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326 ; Tambyah <i>et al.</i> , 2009: 175-176.
	Entre diferentes grupos existem diferentes identidades ou estilos de vida, facto que promove a hierarquia de status através do desejo e busca competitiva por prestígio, honra e poder.	Balkin, 1997: 2322-2323 e 2326 ; Tambyah <i>et al.</i> , 2009: 175-176.
	Diferenças e desigualdades, e consequentes tensões, entre indivíduos e grupos existem espontânea e naturalmente nas sociedades.	Balkin, 1997: 2321; Gould, 2002: 1143-1144.

	Organizações associadas às altas tecnologias, tradicionalmente adversas a formalismos e hierarquias privilegiando o <i>self-management</i> , mas onde acabam por existir mecanismos espontâneos para a criação de diferenças de status, naturais na interacção entre indivíduos.	Owens, 2000: 55 e 59-62; Robbins, 2008: 148.
<b>3.2. Pergunta 8:</b> Ambiciona possuir aqueles atributos?	A diferença de status tanto pode motivar os colaboradores, mas pode também criar problemas e frustrações quando os indivíduos se apercebem de injustiças, e consequentemente influenciar negativamente o desempenho organizacional.	Robbins, 2008: 149.
	O status é entendido como “[u]ma expressão de julgamento avaliativo que confere prestígio, respeito e estima elevados ou reduzidos”.	Donnenwerth & Foa, 1974: 786.
<b>4. Riqueza:</b>		
<b>4.1. Pergunta 9:</b> Entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional?	A posse de riqueza é entendida como uma construção pessoal originada pelo sucesso.	De Botton, 2004b: Parte 4, 01:10; Brûlé, 2008: 00:22-00:40; Berendsen <i>et al.</i> , 2011: 5.
	“Os vencedores fazem a sua própria sorte.”	De Botton, 2004b: Parte 4, 01:10.

<p><b>4.2. Pergunta 10:</b> O valor profissional das pessoas reflete-se na remuneração que auferem?</p>	<p>A posse de riqueza e status foi envolvendo em si uma moralidade: os ricos têm utilidade e os pobres não, ou seja, sem os ricos os pobres não seriam nada, e neste sentido, ao julgar o valor de um homem, temos de olhar não somente para a sua alma (pensamento tradicional de matriz cristã), mas também para o seu impacto nos outros.</p>	<p>De Botton, 2004a: 55-56; De Botton, 2004b: Parte 3, 07:54-08:10 e Parte 4, 00:10-02:48; Kahn, 2011: 02:36-03:20 e 03:50-03:55.</p>
<p><b>4.3. Pergunta 11:</b> Deseja enriquecer através do sucesso profissional?</p>	<p>A riqueza não é um absoluto, mas sim relativa ao desejo: “[e]xistem duas maneiras de tornar um homem rico [...] dar-lhe mais dinheiro ou refrear-lhe os seus desejos”. As sociedades modernas têm trabalhado bem a primeira parte, mas têm falhado na segunda.</p>	<p>Rousseau, 2002; De Botton, 2004a: 42; De Botton, 2004b: Parte 2, 07:15-09:10.</p>
<p><b>5. Comparação na igualdade:</b></p>		
<p><b>5.1. Pergunta 12:</b> Compara, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho?</p>	<p>As democracias modernas descrevem-nos a todos como iguais em termos de direitos e oportunidades, e associado ao sentimento de igualdade está a ideia de comparação, e assim sendo acabamos naturalmente por invejar os que a nós são iguais: é normal desejarmos os sucessos (também os profissionais) uns dos outros.</p>	<p>Balkin, 1997: 2323; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-02:50; Chiou &amp; Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 00:12-01:50, 02:30-02:57 e 03:20-04:25; Tambyah, Mai &amp; Jung, 2009: 175-176.</p>
<p><b>5.2. Pergunta 13:</b> Inveja, ainda</p>		



que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho?	Invejamos aqueles que desejamos ser, e quanto maior o número de pessoas que tomamos como iguais, e com quem consequentemente nos comparamos, tanto mais serão esses aqueles que invejamos: a ideia de sucesso é relativa a essa comparação de realizações.	De Botton, 2004a: 27, 35-36 e 42-44; De Botton, 2004b: Parte 1, 01:15-01:35; Chiou & Pan, 2008: 490; De Botton, 2009: 03:20-04:25.
<b>5.3. Pergunta 14:</b> O reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação?	Meritocracia: em sociedade, à partida, todos têm as mesmas hipóteses e oportunidades, quem se esforça, tem talento, energia e aptidões, atinge com mérito o topo (qualquer pessoa que se esforce pode ser bem sucedida); define também que quem não o é fica sempre merecidamente diminuído: o status vai depender do que se atingir, e a instabilidade promove a ansiedade de se chegar a um status melhor.	De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30 e Parte 4, 00:10-02:48; De Botton, 2009: 05:54-07:40.
<b>5.4. Pergunta 15:</b> O seu status social está dependente dessa comparação?	O status tem conotações morais: princípios da igualdade e da meritocracia: tanto o baixo status como o status elevado passaram a ser uma questão de justiça social: recursos escassos como o dinheiro, o emprego e a estima têm de ser ganhos, e quem os detém é intrinsecamente melhor que os que não os possuem ou possuem em menor quantidade: os ricos são naturalmente melhores do ponto de vista moral que os mais pobres, que ficam deixados ao insulto da vergonha.	De Botton, 2004a: 59-60, 67-68 e 71.

<b>6. Medo do fracasso e da humilhação:</b>		
<b>6.1. Pergunta 16:</b> Sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido?	O desenvolvimento económico e os movimentos de igualitarismo social recentes produzem frustração, ressentimento e um medo da privação: isto acontece porque comparamos a nossa condição em referência ao grupo onde nos inserimos.	De Botton, 2004a: 14, 19 e 25; De Botton, 2004b: Parte 1, 00:23-00:40; Kahan <i>et al.</i> , 2005: 7.
	<i>“Aumentando as expectativas, aumentamos também a probabilidade de humilhação, e se falharmos mesmo, quanta simpatia podemos esperar das outras pessoas?”</i>	De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33.
	Consequência da meritocracia: quem está no topo merece lá estar, e quem não é bem sucedido também ocupa um lugar merecido: aqui a ideia de fracasso é terrivelmente esmagadora e humilhante.	De Botton, 2004b: Parte 3, 04:20-05:30; De Botton, 2009: 05:54-07:40.
<b>6.2. Pergunta 17:</b> Se não fosse profissionalmente bem-sucedido o julgamento dos seus colegas de trabalho seria constrangedor?	A ameaça do fracasso e o medo de se falhar não significa apenas perda de riqueza ou de status, mas sobretudo o julgamento dos iguais, e a humilhação em que nos colocamos perante eles é terrivelmente esmagadora.	De Botton, 2004b: Parte 3, 02:22-02:33; De Botton, 2009: 05:54-07:40, 09:07-09:12 e 12:25-14:25.
<b>7. Hierarquia de Status:</b>		
<b>7.1. Pergunta 18:</b> Deseja subir na ordem de status do seu ambiente	Se o desconforto entre a posição disponível e a posição desejada for reduzido o indivíduo vai atender à posição desejada, e isto	Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens <i>et al.</i> , 2000: 5; Gould, 2002: 1150.

de trabalho?	significa que indivíduos de status intermédio ameaçam e contestam constantemente a ordem estabelecida e o <i>status quo</i> por forma a conseguirem subir na ordem de status.	
<b>7.2. Pergunta 19:</b> Age, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status?	Indivíduos de status elevado actuam de forma dominante para conservarem a sua posição na ordem de status existente, controlando as interacções de status e bloqueando a acção de desafiadores emergentes.	Gusfield, 1986, 57-59; Owens, 2000: 59-60; Owens <i>et al.</i> , 2000: 4-6; Kahan <i>et al.</i> , 2005: 4.
	Se a assimetria entre posição disponível e posição desejada for demasiado dolorosa o indivíduo quebra o laço com a posição desejada e procura a igualdade, ou seja, prefere direccionar-se para posições menos atractivas.	Gould, 2002: 1150.
	Indivíduos de status baixo, apesar de ocuparem uma posição que não é agradável, actuam por forma a conservar a ordem de status existente, e promover a integração e coesão do grupo, assegurando a sua própria integração no mesmo, e desenvolvendo um sentimento compensatório de estima pela sua forma de vida.	Balkin, 1997: 2324; Owens, 2000: 59-60 e 62; Owens <i>et al.</i> , 2000: 5 ; De Botton, 2004a: 47.
<b>8. Conclusão:</b>		
<b>8.1. Pergunta 20:</b> Vive preocupado com o seu status	A ansiedade de status é a preocupação de que estamos em perigo de fracassar para com os nossos ideais de sucesso transcritos da	De Botton, 2004a: vii, viii e 25; De Botton, 2004b: parte 1, 00h23-00h40.

profissional?	sociedade ou grupo em que estamos inseridos, correndo o risco de perder a dignidade e o respeito, e cair na humilhação e na vergonha.	
	“[... E]stamos ansiosos sobre o lugar que ocupamos no mundo.”	De Botton, 2004a: 10

## Anexo 2 – Questionário “Barratt Simplified Measure of Social Status” (Tradução)<sup>1</sup>

### 1. Nível de Escolaridade:

- Coloque um círculo no número associado ao nível de escolaridade completo da sua Mãe, do seu Pai, do seu Cônjuge / Companheiro(a), e do Seu próprio.
- Se cresceu num ambiente uniparental, coloque um círculo no valor do parente com quem cresceu.
- Se não está casado ou não vive acompanhado coloque um círculo apenas no seu número e no dos seus pais.
- Se é estudante a tempo inteiro coloque um círculo apenas nos números dos seus pais.

Nível de escolaridade completo	Mãe	Pai	Compa- nheiro(a)	Seu
Menos que o 9º ano	3	3	3	3
Ensino Básico (9º ano)	6	6	6	6
Frequência de Ensino Secundário (10º ou 11º anos)	9	9	9	9
Ensino Secundário	12	12	12	12
Frequência Universitária (pelo menos um ano)	15	15	15	15
Licenciatura	18	18	18	18
Pós Graduação ou mais	21	21	21	21

### 2. Ocupação:

- Coloque um círculo no número associado à ocupação da sua Mãe, do seu Pai, do seu Cônjuge / Companheiro(a), e da Sua própria.
- Se cresceu num ambiente uniparental, coloque um círculo no valor do parente com quem cresceu.
- Se não está casado ou não vive acompanhado coloque um círculo apenas no seu número e no dos seus pais.
- Se é estudante a tempo inteiro coloque um círculo apenas nos números dos seus pais.
- Se é aposentado identifique-se com a sua ocupação mais recente.

Ocupação	Mãe	Pai	Compa- nheiro(a)	Sua
Trabalhador diarista, porteiro, mulher-a-dias, trabalhador agrícola, vendedor de alimentos, talhante, garçom.	5	5	5	5
Coletor de lixo, assistente de cozinheiro, taxista, vendedor de calçado, trabalhador de linha de montagem, pedreiro, bagageiro.	10	10	10	10
Pintor, vendedor imobiliário, balconista, motorista de pesados, cozinheiro, auxiliar de escritório ou de balcão de vendas.	15	15	15	15

<sup>1</sup> Traduzido e adaptado de Barratt, W. (2006), *The Barratt Simplified Measure of Social Status (BSMSS), Measuring SES*. Indiana State University (March 11), por Nuno Henrique Santos Silva.

Mecânico de automóveis, datilógrafo, serralheiro, agricultor, carpinteiro, rececionista, operário de construção, cabeleireiro.	20	20	20	20
Mecânico, músico, escriturário, secretário, mediador de seguros, merceiro, trabalhador especializado, soldador.	25	25	25	25
Supervisor, bibliotecário, mecânico de aeronaves, artista e artesão, eletricista, administrador, soldado (militar), adquirente.	30	30	30	30
Enfermeiro, técnico especializado, técnico da área da saúde, consultor, gestor, polícia, gestor financeiro, terapeuta e fisioterapeuta.	35	35	35	35
Engenheiro mecânico, nuclear ou eletrónico, administrador educacional, veterinário, oficial (militar), professor do ensino básico ou secundário.	40	40	40	40
Físico, advogado, professor, engenheiro químico ou aeroespacial, juiz, diretor-executivo, quadro superior, psicólogo, farmacêutico, contabilista.	45	45	45	45

### 3. Pontuação do Nível de Escolaridade Completo:

1	Se cresceu com ambos os pais some <u>Mãe</u> + <u>Pai</u> e divida por 2. Se cresceu com apenas um parente coloque à direita o valor correspondente.	
2	Se é casado ou vive acompanhado some <u>Companheiro(a)</u> + <u>Seu</u> e divida por 2. Se vive sozinho coloque à direita o <u>Seu</u> valor. Se é estudante a tempo inteiro deixe em branco.	
3	Multiplique por 2 o valor do ponto anterior. Se é estudante a tempo inteiro deixe em branco.	
4	Se é estudante a tempo inteiro coloque à direita apenas os valores dos seus parentes. Some os pontos 1 e 3 e divida por 3 (três) para obter o <b>TOTAL EDUCAÇÃO</b> (O valor obtido deve encontrar-se entre o 3 e o 21)	

### 4. Pontuação da Ocupação:

1	Se cresceu com ambos os pais some <u>Mãe</u> + <u>Pai</u> e divida por 2. Se cresceu com apenas um parente coloque à direita o valor correspondente.	
2	Se é casado ou vive acompanhado some <u>Companheiro(a)</u> + <u>Sua</u> e divida por 2. Se vive sozinho coloque à direita o <u>Seu</u> valor. Se é estudante a tempo inteiro deixe em branco.	
3	Multiplique por 2 o valor do ponto anterior. Se é estudante a tempo inteiro deixe em branco.	
4	Se é estudante a tempo inteiro coloque à direita apenas os valores dos seus parentes.	

	Some os pontos 1 e 3 e divida por 3 (três) para obter o <b>TOTAL OCUPAÇÃO</b> (O valor obtido deve encontrar-se entre o 5 e o 45)	
--	--	--

**5. Pontuação TOTAL:**

Some <b>TOTAL EDUCAÇÃO + TOTAL OCUPAÇÃO:</b> (O valor obtido deve encontrar-se entre o 8 e o 66)	
---	--

**Anexo 3 – Correio Electrónico de Apresentação do Questionário “Ansiedade de Status Organizacional”**

Exmo/a. Senhor/a,

No âmbito do Mestrado em Gestão do Potencial Humano do ISG – Instituto Superior de Gestão, estou a desenvolver um trabalho de investigação e dissertação final que tem por objectivo geral perceber a correlação da hierarquia de status e da ansiedade de status no sector das tecnologias de informação e comunicação.

Venho, através do Prof. Dr. Casimiro Francisco Ramos, meu orientador, solicitar a sua colaboração no preenchimento de um questionário (05 minutos), bem como a divulgação do mesmo pelos seus contactos, reencaminhando o presente correio electrónico.

O questionário é de preenchimento *online* através da seguinte ligação: [https://docs.google.com/forms/d/1Uo5ICRD5uLAfOknMTJQd1GbZ8HxzTPiaR6pf7oyk\\_Bo/viewform](https://docs.google.com/forms/d/1Uo5ICRD5uLAfOknMTJQd1GbZ8HxzTPiaR6pf7oyk_Bo/viewform), sendo importante que no final cliquem no botão *Submit* para que os dados possam ficar guardados.

A sua participação é anónima e os seus dados individuais serão tratados com total confidencialidade.

Para qualquer questão sobre os objetivos da investigação ou dúvidas sobre o conteúdo do questionário deverão ser contactados:

- Casimiro F. Ramos: [cfr.mestres@sapo.pt](mailto:cfr.mestres@sapo.pt), ou;
- Nuno Silva: [nhssilva@gmail.com](mailto:nhssilva@gmail.com).

Agradeço a sua atenção,

Nuno Silva



#### Anexo 4 – Questionário “Ansiedade de Status Organizacional”<sup>2</sup>

O presente questionário insere-se no âmbito de um trabalho de investigação, que tem como objetivo geral perceber a correlação da hierarquia de status e da ansiedade de status no sector das tecnologias de informação e comunicação, no âmbito do Mestrado em Gestão do Potencial Humano do ISG – Instituto Superior de Gestão, constitui o trabalho de investigação e dissertação final, realizado pelo mestrando Nuno Silva orientado pelo Prof. Dr. Casimiro Francisco Ramos, através do qual é solicitada resposta ao seguinte questionário.

##### Normas de Preenchimento:

- Leia cada item com atenção e na totalidade antes de responder;
- Todas as questões são de resposta obrigatória;
- Coloque um “X” na resposta que considerar adequada;
- Não existem respostas certas ou erradas: pretende-se apenas informação sincera e rigorosa;
- O questionário é de natureza Confidencial, e durante o processamento o seu Anonimato será respeitado.

	Muito Pouco	Pouco	Médio	Muito	Bastante
1. A sociedade oferece-lhe, actualmente, um nível de bem-estar inédito na história da ocidentalidade. Tem receio de ser privado desse conforto?					
2. É uma pessoa ambiciosa quanto à importância das suas posses e realizações pessoais e profissionais?					
3. Ambiciona ter sucesso profissional?					
4. Até que ponto o que faz profissionalmente o define enquanto ser humano?					
5. O seu status social vai depender do que atingir profissionalmente?					
6. Sente-se insatisfeito/a quando não alcança aquilo que deseja a nível profissional?					
7. Até que ponto existe disputa por prestígio, honra e poder no seu ambiente de trabalho?					
8. Ambiciona possuir aqueles atributos?					
9. Entende que a remuneração é uma consequência do sucesso profissional?					
10. O valor profissional das pessoas reflete-se na remuneração que auferem?					
11. Deseja enriquecer através do sucesso profissional?					
12. Compara, ainda que de forma inconsciente, os seus sucessos profissionais com os dos seus colegas de trabalho?					
13. Inveja, ainda que de forma inconsciente, os sucessos profissionais dos seus colegas de trabalho?					
14. O reconhecimento do seu sucesso profissional está de certa forma dependente dessa comparação?					

<sup>2</sup> Modelo online disponível em:

<https://docs.google.com/forms/d/1Uo5ICRD5uLAfOknMTJQd1GbZ8HxzTPiaR6pf7oyk/Bo/viewform>.

15. O seu status social está dependente dessa comparação?					
16. Sentir-se-ia frustrado e humilhado se não fosse profissionalmente bem-sucedido?					
17. Se não fosse profissionalmente bem-sucedido o julgamento dos seus colegas de trabalho seria constrangedor?					
18. Deseja subir na ordem de status do seu ambiente de trabalho?					
19. Age, na sua interacção diária com os seus colegas de trabalho, por forma a melhorar a sua posição de status?					
20. Vive preocupado com o seu status profissional?					

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Género:** \_\_\_\_\_

**Nível de escolaridade:**

– Coloque um “X” no nível de escolaridade completo da sua Mãe, do seu Pai, do seu Cônjuge / Companheiro(a), e do Seu próprio,

– Se cresceu num ambiente uniparental, coloque um círculo no valor do parente com quem cresceu;

– Se não está casado ou não vive acompanhado coloque um círculo apenas no seu número e no dos seus pais.

	Menos que o 9º ano	Ensino Básico (9º ano)	Frequência do Ensino Secundário (incompleto)	Ensino Secundário	Frequência Universitária (pelo menos um ano)	Licenciatura	Pós-Graduação ou mais
Seu							
Seu/sua companheiro/a							
Seu pai							
Sua mãe							

**Ocupação profissional:**

– Se cresceu num ambiente uniparental, preencha apenas a ocupação do parente com quem cresceu;

– Se não está casado ou não vive acompanhado preencha apenas a sua ocupação e a dos seus pais.

**Sua:** \_\_\_\_\_

**Seu/sua companheiro/a:** \_\_\_\_\_

**Seu pai:** \_\_\_\_\_

**Sua mãe:** \_\_\_\_\_

**Sua Empresa:** \_\_\_\_\_

Para qualquer questão sobre os objetivos ou dúvidas sobre o conteúdo do mesmo deverá ser contactado:

Casimiro F. Ramos, ISG,

Endereço eletrónico: [cfr.mestres@sapo.pt](mailto:cfr.mestres@sapo.pt).

Obrigado pela sua colaboração.